

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL.

**CONDICIONES LABORALES DE LA
POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO
FEDERAL.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
R A Ú L L O Z A N O T O L E D O**

DIRECTOR DE TESIS: LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO

MEXICO, D.F.

2008.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS:

Al eterno creador, por darme la oportunidad de la existencia en este mundo, infinidad de gracias.

A mis padres: Maximiliano Lozano Zamora (q.e.p.d.) y Florinda Toledo Gallegos, por darme la vida, consejos, enseñanzas, comprensión, apoyo, y por saberme guiar en los momentos difíciles, preocupados siempre como todo aquél que ejerce la paternidad, por darle a sus hijos las alas necesarias para poder emprender el vuelo, llegando incluso al sacrificio en este afán. Mi eterno e infinito agradecimiento. Me enorgullezco de ser su hijo.

A mis hermanos: Álvaro, Héctor, Plutarco, Ana Bertha, Herlinda y Alma Delia, gracias por todo el apoyo y cariño que me han dado, a pesar de la distancia territorial que ha existido entre nosotros, en nuestro afán por salir adelante, empujados por las circunstancias y el apoyo de nuestros padres .

A todos mis sobrinos, gracias por su cariño en los ratos de convivencia que Dios nos otorga en la vida.

A Raúl Alejandro Osorio Delgado pequeño ser que empieza su camino por la vida, gracias por regalarme momentos de felicidad, dándome alegrías inolvidables que siempre guardaré en mi corazón mientras Dios me permita estar en esta vida. Siempre serás como un hijo para mí.

A mis amigos: gracias por las alegrías y enseñanzas brindadas a través de la convivencia, en especial a Rosa Garcés Pérez, mi segunda madre, ser excepcional de un gran corazón como muy pocos en la vida, por su apoyo incondicional en todos los aspectos de mi vida, sobre todo en los momentos más difíciles, sabiendo felicitarme cuando procede y jalando las riendas cuando la situación lo exige, y sobre todo extendiéndome la mano sin esperar nunca nada a cambio. Muchas gracias.

Al gran amigo Ricardo Rodríguez Torres, que siempre ha estado disponible en las buenas y en las malas, brindando su apoyo incondicional.

Al Licenciado en Derecho y Capitán retirado del Ejército Mexicano Ernesto González Gómez, por ser el primer y único Comandante de la Policía Auxiliar que he tenido el honor de haber conocido, que ha considerado la calidad humana de los elementos asignados a su cargo, incentivando en muchos el afán de superación, otorgándoles el goce de muchos derechos que ningún otro conocido les ha otorgado dentro de la Corporación. De todo corazón mi eterno agradecimiento, por haber sembrado en mí y haber hecho renacer el ánimo de superación. Gracias infinitas por su apoyo, en donde quiera que se encuentre.

A mi entrañable Universidad, orgullo de México y América Latina, por brindarme la oportunidad de ser partícipe de su sabiduría, por tener la fortuna, el privilegio y el honor de haber sido uno de sus alumnos.

A mi Facultad querida, gracias por darme los conocimientos a través de lo más selecto de los maestros del País.

A mi asesora Licenciada Myriam Paulina Mendoza C., por su infinita paciencia y sabios consejos brindados en la realización del presente trabajo.

ÍNDICE.

CONDICIONES LABORALES DE LA POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL.

CAPÍTULO 1.

Páginas.

CONCEPTO, ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.1 CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.2 ORIGEN ETIMOLÓGICO DE LA PALABRA TRABAJO.....	2
1.3 HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	4
1.3.1 Edad Antigua.....	4
1.3.2 Edad Media.....	6
1.3.3 Época Moderna. 1453 a 1789.....	8
1.3.4 Edad Contemporánea.....	10
1.3.4.1 Inglaterra.....	10
1.3.4.2 Francia.....	11
1.3.4.3 Alemania.....	12
1.4 ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.....	13
1.4.1 Antecedentes prehispánicos.....	13
1.4.2 Época Colonial.....	14
1.4.3 La Independencia.....	17
1.4.4 Nacimiento del artículo 123 constitucional.....	23
1.4.5 La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	24
1.4.6 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	26
1.5 PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO	
1.5.1 Principio de justicia social.....	27
1.5.2 El trabajo como derecho y deber social.....	28
1.5.3 Libertad de trabajo.....	29
1.5.4 Igualdad en el trabajo.....	30
1.5.5 Estabilidad en el trabajo.....	31
1.5.6 Principio in dubio pro operario.....	32
CAPÍTULO 2.	33
LA POLICÍA, ORIGEN Y ACTUALIDAD.....	36
2.1 ORIGEN Y CONCEPTO DEL VOCABLO POLICÍA.....	36
2.2 LA POLICÍA EN LA ANTIGÜEDAD.....	38
2.2.1 Etapa primitiva.....	38
2.2.2 Pueblos del viejo mundo.....	39
2.2.2.1 Grecia.....	39

2.2.2.2 Roma.....	41
2.3 JUSTIFICACIÓN Y SURGIMIENTO DE LA POLICÍA COMO INSTITUCIÓN ACTUAL.....	43
2.4 HISTORIA DE LA POLICÍA EN MÉXICO.....	46
2.4.1 Imperio Azteca.....	47
2.4.2 Época Colonial.....	49
2.4.3 Época Independiente.....	50
2.5 SEGURIDAD PÚBLICA.....	52
2.5.1 Definición constitucional.....	55
2.5.2 Objeto de la seguridad pública.....	56
2.5.3 Competencia en materia de seguridad pública.....	59
2.6 CUERPOS DE SEGURIDAD PÚBLICA EN EL DISTRITO FEDERAL.....	61
2.6.1 Principios éticos de actuación de los Cuerpos de Seguridad Pública.....	62
2.6.2 El mando en materia de seguridad pública.....	64

CAPÍTULO 3.

LA POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL Y LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	67
3.1 SURGIMIENTO DE LA POLICÍA AUXILIAR.....	67
3.2 FUNDAMENTO JURÍDICO.....	69
3.3 ORGANIZACIÓN DE LOS MANDOS DENTRO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA.....	71
3.4 PROCESO DE SELECCIÓN.....	72
3.4.1 Perfil del aspirante.....	73
3.5 LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	75
3.5.1 La teoría contractualista.....	76
3.5.2 La teoría relacionista de Mario De la Cueva.....	78
3.6 FORMALIDADES EN EL CONTRATO DE TRABAJO.....	81
3.6.1 Capacidad jurídica.....	81
3.6.2 Formalidades del contrato.....	82
3.7 CLASIFICACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.....	84
3.7.1 Por tiempo indeterminado.....	85
3.7.2 Trabajo de planta.....	86
3.7.3 Trabajos eventuales.....	87
3.7.4 Trabajo de base y de confianza.....	88
3.8 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	88
3.8.1 Elementos subjetivos.....	89
3.8.1.1 El trabajador.....	90
3.8.1.2 Policía Auxiliar como trabajador de confianza.....	90
3.8.1.3 Análisis del artículo 123 constitucional, apartado “B”, fracción XIV.....	92
3.8.1.4 Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación...	92

3.8.1.5 Servidor público.....	94
3.8.2 El patrón.....	96
3.8.2.1 La Policía Auxiliar como institución.....	97
3.8.2.2 Intermediario.....	98
3.8.2.3 Ubicación del patrón del Policía Auxiliar.....	100
3.9 ELEMENTOS OBJETIVOS.....	102
3.9.1 Prestación personal del trabajo.....	102
3.9.2 La subordinación.....	103
3.9.3 El salario.....	105
3.10 CONDICIONES DE TRABAJO.....	106
3.10.1 Formas de fijación de las condiciones laborales.....	108
3.10.2 Jornada de trabajo.....	109
3.10.3 El salario.....	111
3.10.3.1 Normas que protegen al salario.....	111
3.10.4 Vacaciones.....	116
3.10.5 Descansos laborales.....	117

CAPÍTULO 4.

CONDICIONES LABORALES DE LA POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL.....	120
4.1 APARTADO “A” O “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	120
4.2 INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	121
4.3 CRITERIOS DE UNIFICACIÓN DE LOS APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	121
4.3.1 El artículo 40 de la Ley de Seguridad Pública.....	123
4.4 CONDICIONES DE TRABAJO EN LA POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL.....	127
4.4.1 Jornada de trabajo y salario.....	128
4.4.2 Vacaciones.....	130
4.4.3 El aguinaldo.....	132
4.5 ASCENSOS EN LA POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL.....	132
4.6 PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL PARA LOS POLICÍAS AUXILIARES.....	134
4.7 OTRAS CONDICIONES.....	136
4.7.1 La reparación de los daños y gastos generados en una patrulla.....	136
4.7.2 Descuentos exorbitantes por inasistencia.....	138
4.7.3 Descanso obligatorio de los Policías Auxiliares.....	140
4.7.4 Jornadas dobles con pago normal.....	141
4.8 CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES	

LABORALES EN LA POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL.....	141
CONCLUSIONES.....	148
BIBLIOGRAFÍA.....	150

INTRODUCCIÓN.

A lo largo de la historia, ha existido la necesidad por parte de las sociedades humanas de una protección de sus personas y sus bienes, ante ello se vieron en la necesidad de crear los cuerpos que lo hicieran posible.

En las diferentes culturas más representativas de la humanidad, se pudieron vislumbrar organizaciones que hacían las veces de lo que hoy se conoce como policía. Figura que surge en la Edad Media, realizando funciones semejantes a los que realizan los cuerpos de seguridad pública hoy día.

En nuestro país en su desenvolvimiento histórico, ha existido con diferentes denominaciones. En el ámbito del Distrito Federal, la seguridad pública lo realizan por un lado la Policía Judicial y por el otro la Policía de esta entidad.

En esta última, se encuentra la Policía Auxiliar, formando parte de la Policía Complementaria, junto con la Policía Bancaria e Industrial; éstas tienen rasgos comunes, destacando el aspecto de que obtienen sus propios ingresos.

Dentro del objeto de la presente tesis, que es la Policía Auxiliar, se analizarán las diferentes condiciones de trabajo existentes en ésta, y las violaciones en este rubro, por el desconocimiento de los elementos de esta corporación, de sus derechos derivados de la prestación de un trabajo personal subordinado, entre otras circunstancias, por una falta de regulación específica de las relaciones de trabajo por parte de la Ley de Seguridad Pública local.

Para ello se hace necesario, primeramente ubicar el apartado del artículo 123 de la Constitución, que regule las relaciones de trabajo, a fin de poder señalar las condiciones mínimas que deben existir dentro del desarrollo de su labor.

Los métodos utilizados para la realización del presente trabajo en los dos primeros capítulos, fueron: el histórico para vislumbrar el origen de la figura que actualmente se denomina policía; los

antecedentes de ésta, en las diversas etapas en que se divide la historia, a través de sus culturas más representativas, así como su desarrollo en nuestro país.

Así también fue utilizado en el segundo capítulo, para explicar los antecedentes del Derecho del Trabajo y su evolución; asimismo para ubicar históricamente a la policía, en las principales culturas representativas de la humanidad y en la República Mexicana.

En los dos últimos capítulos, se utilizaron los métodos jurídico e inductivo de la siguiente manera.

El método jurídico para estudiar desde este punto de vista, las condiciones de trabajo prevalecientes en la Policía Auxiliar del Distrito Federal, su clasificación como trabajador tomando en consideración las leyes de la materia, así como las jurisprudencias y criterios doctrinales que pudieran tener relación en la regulación de esta figura.

Y el método deductivo, en tanto que del conjunto de disposiciones legales, jurisprudencias y criterios de la doctrina, se busca ubicar de manera específica la regulación de las relaciones de trabajo de la corporación en comento.

CAPÍTULO 1.

CONCEPTO, ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para poder llegar a conceptualizar al Derecho del Trabajo, como actualmente se entiende, la clase menos favorecida en el proceso de producción, se tuvo que enfrentar a un sin fin de dificultades. En diferentes etapas de la historia, van surgiendo reglamentaciones que hacían referencia a la relación de trabajo; en la antigua edad clásica, aparece el derecho romano como antecedente de una regulación jurídica en la materia, pero normada por el derecho civil.

En la Edad Media, se observa una organización legal en materia laboral de los gremios; al surgir las primeras industrias, se van dando diversos movimientos obreros como consecuencia de las condiciones laborales imperantes, y la lucha de éstos; por conseguir el mejoramiento de las mismas, naciendo a su vez las primeras regulaciones en la materia, que darían como resultado la conformación de lo que posteriormente se conocería como Derecho del Trabajo.

1.1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

En su evolución histórica, la relación de trabajo ha sido regulada de diferente manera, en ordenamientos de carácter civil y mercantil principalmente; no se reconocía como actualmente se hace: personal y subordinado.

Hoy, lejos de toda servidumbre legal, que anula la libertad o la personalidad del hombre que vive de su esfuerzo, esta disciplina tiende a la protección de los trabajadores, extendiéndose como un derecho de clase, que pretende compensar la desigualdad económica entre los dos factores de la producción. El Derecho del Trabajo en la actualidad es estudiado en nuestro país, como una rama del Derecho Social, tomando en cuenta que los

trabajadores, pertenecen a grupos humanos homogéneos y económicamente menos favorecidos.

Así, el concepto que prevalece, es aquel que toma en cuenta el criterio relacionista de Mario De la Cueva, principal redactor de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que hasta la fecha rige las relaciones laborales. Este criterio doctrinal, propone la protección que la norma laboral debe de realizar, a fin de lograr el equilibrio de las partes que interactúan en el proceso de producción: el trabajo y el capital, consumándose así la justicia social.

El Derecho del Trabajo lo podemos considerar así, como: el conjunto de normas jurídicas que regulan la prestación de un servicio personal subordinado, por el que se recibe una remuneración.

El concepto vertido a continuación, consigna los principios que persigue el Derecho del Trabajo, así como los tipos de relaciones que surgen en el proceso de producción:

“Sistema de disposiciones y principios que estudian y reglamentan las relaciones individuales y colectivas de trabajo, como expresión manifiesta de la libertad, dignidad y justicia social”.¹

Lo que se trata de establecer en este concepto de Derecho del Trabajo mencionado, es la salvaguarda de los derechos de toda persona que presta un trabajo personal subordinado, a través de los principios de justicia social y tratando de lograr el equilibrio de los dos factores que intervienen en la producción.

1.2 ORIGEN ETIMOLÓGICO DE LA PALABRA TRABAJO.

Existen diferentes criterios para ubicar el origen etimológico de la palabra trabajo, señalaremos la opinión de algunos de los autores renombrados en nuestra disciplina laboral.

¹ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. McGraw-Hill. México, 1998. p. 24.

El maestro José Dávalos afirma que la palabra “trabajo” proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba; “el trabajo representa una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo”.²

Una segunda corriente, ubica la raíz de la palabra en el griego *thlibo*, que significa apretar, oprimir o afligir.

Otros en cambio, ven su origen en la palabra *laborare* o *labrare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

Néstor de Buen por su parte, define al trabajo como “la actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso”.³

Como se puede observar, los doctrinarios aún no se ponen de acuerdo en el origen de este vocablo; por nuestra parte, nos inclinaremos por el criterio que señala que proviene de *labrare*; el trabajo no lo podemos considerar una traba; sino una actividad encaminada a darnos el sustento, y éste, generalmente se obtiene del campo, en donde a través de la labranza, ya sea, manual o mecánica, se obtienen la mayoría de los productos que consumimos.

Por último, mencionaremos lo que nuestra legislación laboral señala en su artículo 8º, párrafo segundo: el trabajo es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”.

Haciendo eco de uno de los principios del Derecho del Trabajo, a saber del principio de igualdad; el concepto de nuestra Ley Federal del Trabajo, no hace distinción en cuanto a trabajo material y trabajo intelectual; considerando que mientras sea subordinado, debe de quedar bajo la protección de la Ley de la materia.

² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima edición. Porrúa. México, 1997. p. 3.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Decimotercera edición. Porrúa. México, 2000. p. 85.

1.3 HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Tratando de encontrar la regulación más remota de una relación de trabajo, se mencionan diversos documentos históricos tanto de carácter religioso, sociales, éticos y jurídicos, existentes en los diversos regímenes de producción por los que ha atravesado la humanidad. Desde la antigua Babilonia, pasando por la regulación civil de los romanos, la Edad Media y los antecedentes de lo que hoy son los sindicatos, hasta llegar a las primeras organizaciones, surgidas como consecuencia de la explotación a la que eran sometidos los trabajadores, por la aparición de las industrias; hasta desembocar finalmente en la conformación del reconocimiento a nivel internacional del Derecho del Trabajo.

Nuestro País, por su parte, se distinguió en la materia por ser el primero en incluir derechos sociales en una Constitución, surgiendo diversas leyes de carácter estatal.

Finalmente, esto desemboca en la creación de una ley de carácter federal, que regula las relaciones laborales entre los dos factores de la producción.

A nivel mundial, se empieza a legislar en la materia, creando el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, con miras a otorgarles una protección jurídica y de su dignidad como persona.

1.3.1 Edad Antigua.

Desde la antigüedad la lucha por la sobrevivencia, ha obligado a los hombres a trabajar, para hacer las armas primitivas de defensa y sobre todo; para tener los elementos que les permitieran subsistir.

Tomando en consideración la teoría de la creación, nos remontaremos a lo que establece la Biblia al respecto: en el Antiguo testamento se hace mención, de que en el momento de

que Adán desobedece el mandamiento divino de no comer del fruto prohibido, cae sobre él, el castigo de Dios de obtener su sustento con el sudor de su frente.

Esta fuente hace referencia también, sobre el pago del salario oportuno y los descansos en las festividades religiosas, a exigir la retribución de los servicios, así como el descanso semanal.

Por otra parte, Hammurabi, fundador del primer imperio babilónico, que se caracterizó por construir fortalezas y restaurar templos; entre lo más notable de sus aportaciones, resultó el hecho de darle leyes que se han descubierto recientemente grabadas en una columna de una piedra muy dura (diorita); como lo menciona Euquerio Guerrero:

“En el Código de Hammurabi, rey de Babilonia, más de dos mil años antes de Cristo, se reglamentaban ya algunas labores, como los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, carpinteros, pastores; etc.”.⁴

En Grecia, los filósofos consideraban al trabajo como una vejación, una actividad no propia para personas de un status de hombre libre, pensaban que sólo los que tenían la calidad de esclavos eran los que debían de realizarlo.

Los hombres libres, únicamente podían dedicarse a misiones de carácter superior como la guerra o la política.

Entre los romanos se encontraban ya regulaciones sobre la prestación del trabajo, pero contempladas como una figura de carácter civil: el arrendamiento y la compraventa; el objeto de tales contratos eran los esclavos (considerados como cosas), las bestias y demás implementos de trabajo.

Con el transcurrir del tiempo y no habiendo otra opción, los hombres libres tuvieron que ofrecerse en arrendamiento y surgen así figuras de carácter contractual como la LOCATIO CONDUCTIO OPERIS, que tenía por objeto el encargo de una obra a una persona, para que la realizara a través de sus

⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa. México, 1998. p. 16.

dependientes, bajo su directa supervisión, responsabilidad y mediante el pago de una cantidad determinada; y la CONDUCTIO OPERARUM, que era un convenio por el cual un hombre libre, se comprometía a prestar sus servicios para otro, durante cierto tiempo y mediante el pago de una remuneración; esta relación tenía como objeto, no a la persona física, sino los servicios que se prestaban y que se llamaba *operae*.⁵

Dentro del régimen de la esclavitud, no se puede afirmar de la existencia de una protección para los que realizaban un trabajo, toda vez que los ordenamientos no le daban la calidad de seres humanos, sino que eran considerados como cosas.

1.3.2 Edad Media.

Durante esta etapa histórica, que comprende desde la caída del Imperio Romano de Occidente, hasta la toma de Constantinopla por los turcos (476 a 1453); es bien conocida la existencia de los gremios, que estaban conformados por personas que se dedicaban a un mismo oficio, con categorías de maestros, oficiales y compañeros.

Los gremios se encargaban de determinar las condiciones, conforme a las cuales habrían de prestar sus servicios los agremiados, así como la recíproca ayuda entre ellos. Al ir creciendo las ciudades, se organizaron en corporaciones por ramos de actividades, a fin de defender sus intereses y lograr mantener su equilibrio en el mercado, “pronto llegaron a legislar sus propios estatutos; regularon la vida interna de los talleres y las profesiones; determinaron salarios, precios, cantidad y calidad de la producción en el mercado, así como su peculiar sistema de tribunales y asociaciones al margen y paralelos a los poderes del Estado”.⁶

Esta figura desaparece como consecuencia de contradicciones internas, y al suponer que las diversas manifestaciones de descontento de los trabajadores atentaban contra la libertad y la

⁵ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. cit. p. 5.

⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. Ob. cit. p. 25.

propiedad privada, éstos, se habían organizado en *compagnonnages* (asociaciones de compañeros), para poder defenderse de los abusos de los maestros. Estas organizaciones son consideradas como el antecedente de los sindicatos, además; -continúa el maestro Azuela- “a la apertura y crecimiento de los mercados interoceánicos, a la consolidación de la sociedad mercantilista, así como el surgimiento del Estado absolutista que no toleraba la existencia de poderes paralelos. Por otra parte, hizo crisis el carácter monopólico de los organismos corporativos que suprimía la libertad de trabajo, y al mismo tiempo habilitaba la flexibilidad comercial que reclamaban los enormes capitales entonces en boga”.⁷

Mario De la Cueva señala que “lo que podría llamarse Derecho del Trabajo en la Edad Media son las reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones, pero difiere del contemporáneo, pues mientras que aquél enfoca el problema desde el punto de vista de los productores, sacrificando en aras de su bienestar a la persona de los trabajadores, éste, por el contrario, trata de elevar al asalariado ya no como individuo, sino como clase, a punto central del ordenamiento jurídico, y subordina la conveniencia de los empresarios a las necesidades vitales y sociales del trabajador...”.⁸

Los gremios, regulaban la actividad económica y las normatividades en materia de trabajo, al ir creciendo se observa que forman un poder paralelo con el Estado. Por las condiciones laborales surgidas posteriormente, al constituirse las confederaciones de gremios, los trabajadores se empiezan a organizar en lo que hoy se considera como el antecedente de los sindicatos.

⁷ Ibid. p. 26.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Porrúa. México, 1943. p. 25.

1.3.3 Época Moderna. 1453 a 1789.

Esta etapa histórica, abarca el lapso que hay desde que Constantinopla fue tomada por los turcos, hasta la Revolución Francesa.

En este período, se le arrebató a la iglesia la dirección de las instituciones, poniéndolas bajo la dependencia del poder civil; se caracteriza porque se operan revoluciones en diferentes órdenes: intelectual, económico, religioso y político.

En el ámbito laboral, tiene relevancia el *Edicto de Turgot* del 12 de marzo de 1776, que trata de conseguir la libertad de trabajo, señalaba “Dios, al dar a los hombres necesidades y al imponer como forzoso el recurso del trabajo, ha hecho del derecho de aquél la propiedad de todo hombre, y esta propiedad es la primera, la más sagrada, la más imprescindible de todas”.⁹

Este postulado fue incluido en la *Constitución Francesa* de 1793 en su artículo 13 que a la letra decía “ninguna clase de trabajo, cultura, ni de comercio puede ser prohibido a los ciudadanos”.¹⁰ Lo anterior, nos hace recordar al artículo 5º de nuestra actual Constitución, que consagra la libertad de trabajo.

Para justificar la desaparición de las corporaciones, que tuvo su auge en la Edad Media, surge la *Ley de Chapelier* en junio de 1791, que en su exposición de motivos mencionaba “no existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad”.¹¹

El artículo 1º a la letra decía¹² “Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su

⁹ ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch, Casa Editorial. Barcelona, España, 1958. pp. 135 y 136.

¹⁰ Loc. cit.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimasexta edición. Porrúa. México, 1999. p. 8.

¹² BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985. pp. 59 y 60.

restablecimiento, cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé”.

El artículo 2º a su vez señalaba “los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes”.

Como se puede apreciar, esta ley consagraba la represión en contra de los trabajadores de esa época, suprimió el régimen corporativo, prohibió la formación de asociaciones profesionales o económicas como los sindicatos. Se pretendió proteger la libertad de industria y comercio por encima de la libertad de trabajo, de manera excluyente, y en contrapunto con la vida sindical.

El Edicto de Turgot concedía la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre, en tanto que la Ley de Chapelier trataba de menoscabarlos, poniendo al Estado al servicio de la burguesía, participando como instrumento de opresión en contra de los trabajadores, impidiendo que éstos se agruparan y defendieran sus intereses; creando a su vez en el Código Penal el delito de coalición y huelga, que fueron sancionados con penas severas.

Otro ordenamiento, que vino a socavar el derecho de los trabajadores fue el *Código Napoleónico* o *Código Civil*, que reglamentó el arrendamiento de personas o locación.

Este Código reconocía la obligación temporal de los servicios, que podían durar varios años o alargarse indefinidamente; se legitimó el derecho del patrón a ser creído bajo palabra sobre el monto del salario y el pago de las retribuciones; y, reconoció el principio de la autonomía privada de los sujetos de la relación laboral, como soporte de los contratos a través del contrato de locación.

El citado ordenamiento, “...carecía de normas protectoras para quienes ofrecían su fuerza de trabajo, las jornadas eran

inhumanas; los salarios miserables; no existía estabilidad en el empleo y el patrón fijaba sin limitaciones, las condiciones de trabajo; los obreros no contaban con seguros contra accidentes laborales, ni era lícito asociarse para defenderse en sindicatos. Dentro del libre mercado, los patrones y sus monopolios concertaban niveles muy bajos para pagar los salarios, también conformaban listas negras para impedir el empleo a los que se inconformaran”.¹³

Estas condiciones paupérrimas dieron lugar a movilizaciones obreras, surgiendo así, el sindicalismo y su reconocimiento, apoyado y dirigido por los pensadores socialistas, dando lugar a su vez, al nacimiento del Derecho del Trabajo.

1.3.4 Edad Contemporánea.

Ésta, inicia con el problema de que todo mundo demandaba libertad política, social y económica, reclamaciones que fueron apoyadas hacia la mitad del siglo XVIII por algunos escritores como Voltaire, Montesquieu, Rousseau y otros; esto trajo como consecuencia la Revolución Francesa de 1789, acontecimiento con el que empieza esta etapa histórica.

En este período, es donde de manera definitiva queda conformado lo que es el Derecho del Trabajo, apareciendo en diversos países europeos en donde surgieron las primeras industrias.

1.3.4.1 Inglaterra.

En Inglaterra, en los años de 1799 y 1800, se promulgó la *Combination Acts*, que contempló la legalidad de las coaliciones de los trabajadores para defender y promover sus intereses.

En 1824, surge un movimiento de trabajadores pertenecientes a la *Asociación Obrera de Londres* dirigido por Francis Place,

¹³ SANTOS AZUELA, Héctor. Ob. cit. pp. 28 y 29.

denominado *Cartismo*, que toma su nombre de la "*People's Charter*" o "*Carta del Pueblo*", ésta, logra el reconocimiento de los sindicatos; esta disposición fue revocada al año siguiente so pretexto del estallamiento de diversas huelgas; así también, se promulgó la legislación tutelar del trabajo, para proteger la labor de los menores.

Diez años más tarde, Roberto Owen logra agremiar a más de medio millón de trabajadores en dos sindicatos.

Con el aumento del movimiento obrero, el Estado empezó a reconocer jurídicamente la existencia de los sindicatos y sus formas de reivindicación: el contrato colectivo y la huelga. Se contempló así, la necesidad de promulgar un Derecho del Trabajo, que comprendiera el derecho sindical, las relaciones individuales de trabajo y el derecho procesal.

Posteriormente en 1850, surge un importante sindicato a nivel nacional: *The Amalgamated Society of Engineers*; ya en 1871, empiezan a florecer los *Trade Unions* con la promulgación de la *Ley de Sindicatos*.

De todos es sabido, que en este país tiene su origen la revolución industrial, ubicado históricamente su inicio en el año de 1761. Este período es caracterizado por el invento de las máquinas de vapor, aparece la burguesía industrial integrada por los capitalistas dueños de las fábricas, surgiendo asimismo, la clase antagónica de los primeros. Al ser explotados, los obreros van conformando mecanismos de defensa en contra de los dueños de los medios de producción, utilizando en su forma de organización las asociaciones y sindicatos, naciendo también las primeras reglamentaciones en materia laboral.

1.3.4.2 Francia.

Este país, cuna de la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*, también tuvo importantes reglamentaciones en materia laboral. En 1841, se promulgó una ley que protegía a los menores.

En 1847, la ley que organizó la inspección del trabajo.

Un año más tarde, estalló una revolución obrera que dio como resultado, la promulgación de diversas leyes protectoras del trabajo, que establecía la reducción de la jornada, así como los derechos de coalición y reunión.

“Con la *Ley Waldeck Rousseau* de 1884, el Partido Republicano legitimó el derecho de los trabajadores de una profesión o de actividades similares para formar libremente asociaciones profesionales, sin contar con la autorización o injerencia del gobierno.

Sólo se condicionó que sus objetivos estuvieran dirigidos a la defensa y promoción de sus intereses profesionales o económicos. La Ley de Chapelier fue derogada y se confirió a los sindicatos plena personalidad”.¹⁴

En 1889, el *Congreso Obrero de París*, ratificó la jornada máxima de ocho horas que había sido acordado en el *Congreso Internacional de Ginebra*, tres años antes.

Se observa ya, la tolerancia por parte del Estado, a las organizaciones obreras y la consecución de algunos derechos, que mejoraron las condiciones de esclavitud imperantes en las industrias existentes en ese entonces.

1.3.4.3 Alemania.

El proceso de creación de normas laborales en este país, inicia con la legislación del rey de Prusia en 1828 y la legislación tutelar de los menores de 1832.

El 21 de junio de 1869, Bismarck, expidió la reglamentación para cuestiones de trabajo.

Por su parte, el emperador Guillermo I, el 17 de noviembre de 1881, como parte de la legislación alemana en beneficio de los

¹⁴ Ibid. p. 31.

trabajadores, anunció el establecimiento de las normas que dieron origen al seguro social.

En 1883, se crea el seguro de enfermedades; en 1884 el de accidentes y en 1889 el de vejez e invalidez.

Como se puede observar, la lucha obrera logró que el Estado en estos países europeos, reconociera paulatinamente la existencia de sus derechos laborales, promulgando a su favor, con un contenido reivindicatorio y protector muy parecido e inspirado en los principios de justicia social, las normas que cristalizarían en la aparición del Derecho del Trabajo.

1.4 ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

En México, como en otras partes del mundo se dieron vestigios que reglamentaban el trabajo prestado a otra persona. Antes de la llegada de los españoles, existía la civilización Azteca como una de las culturas principales que florecieron en México y que han dejado para la posteridad, diversos conocimientos, que se salvaron de ser destruidos por el fanatismo religioso de los que se decían representantes de la iglesia católica durante la conquista.

Poco a poco se fueron dando las condiciones que generaron la articulación de la materia del trabajo, pasando por la etapa de la Colonia y las Leyes de Indias; el Congreso Constituyente de 1857; hasta la inclusión del artículo 123 en la Carta Magna de 1917, que trae aparejada el surgimiento de diversas regulaciones laborales en la República Mexicana, hasta llegar a conformar un solo cuerpo normativo que rigen las relaciones laborales.

1.4.1 Antecedentes prehispánicos.

De lo poco que sobrevivió a la destrucción del fanatismo religioso de los españoles, se puede hacer mención, que en el

derecho azteca, se reglamentó la contratación de los servicios basada en la libertad de trabajo y el derecho a la retribución.

En la función pública, se organizó normativamente la actividad realizada por los sacerdotes, los guerreros y los principales gremios.

Dentro de los trabajos forzosos, se reguló la esclavitud; la actividad de los *mayerques* que trabajaban la tierra al servicio de sus dueños y, la actividad de los *tamemes* o cargadores.¹⁵

Los *macehuallis* o “merecedor del favor de los dioses”, organizados en *calputin* (plural de *calpulli*), que eran entidades inferiores a las ciudades, gozaban de una parcela y de los derechos de utilizar los terrenos de uso común, sustentaban con su trabajo diario a los componentes de la sociedad; cultivaban la tierra para su manutención; trabajaban de manera colectiva para el sostenimiento de los templos, los guerreros, los gobernantes nobles; y, para el pago de tributo del pueblo.¹⁶

Como se puede apreciar, no es mucho lo rescatable del derecho precortesiano, como se mencionó anteriormente, por la destrucción masiva de posibles regulaciones que pudieron existir antes de la llegada de los españoles.

1.4.2 Época Colonial.

Durante la época colonial, nuestro país era representado por un virrey que tenía un reino coincidente con el rey de Castilla, éste, aplicó una regulación a diversos tipos de trabajo como lo eran la esclavitud, la encomienda, el repartimiento laboral, el peonaje y los gremios.

Dentro de la esclavitud, había dos fuentes: los esclavos existentes desde antes de la conquista, llamados de “rescate” y; los prisioneros tomados en una guerra “justa” de los españoles

¹⁵ Cfr. Ibid. p. 36.

¹⁶ Cfr. MARGADANT, Guillermo Floris. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Decimasegunda edición. Esfinge. México, 1995. pp. 28 y 29.

contra los rebeldes o contra grupos que no querían otorgar facilidades contra la cristianización, éstos no podían ser enviados a España por prohibición expresa de cédula real.

Mediante la *encomienda*, un español recibía el privilegio de cobrar el tributo de ciertos pueblos de indios, a cambio de cristianizarlos y darles buen trato, así como poblar la totalidad de las tierras conquistadas. En un principio, esta figura jurídica, tuvo fines proteccionistas, pero posteriormente se convirtió en un sistema de explotación.

El *repartimiento* laboral, fue otra figura muy parecida a la encomienda, mediante éste, los indios se veían en la necesidad de prestar servicios de carácter obligatorio, para la autoridad o los particulares en las minas y en las labores del campo, percibiendo por ello una remuneración. La persona encargada de escoger a los indígenas era el juez repartidor, y consideraba a los individuos de 18 a 60 años; en caso de que estos últimos no acudieran a los lugares a donde eran requeridos, se les sancionaba con multas severas. Con las injusticias surgidas en su aplicación, esta figura desapareció en el año de 1631, a través de una cédula real, subsistiendo la obligación de los pueblos para aportar únicamente el cuatro por ciento de su población, para el trabajo en las minas.

La figura que vino a cumplir con las finalidades que la encomienda no pudo realizar, fue el trabajo por jornal o *peonaje*. En éste, los campesinos acudían voluntariamente a las haciendas para contratarse, percibiendo un salario que era pagado en parte con maíz, de esta manera garantizaban el sustento. Al ir creciendo este sistema, los trabajadores se iban arraigando a aquéllas por motivos de deudas, quedando sujeto a ellas para cubrir anticipos sobre sus salarios, deudas hereditarias y diezmos parroquiales.¹⁷

Una de las normas jurídicas con sentido humano durante este período, fueron las *Leyes de Indias*, inspiradas por la reina Isabel la Católica, creadas para la protección de los indígenas de América, a fin de impedir la explotación de que eran objeto por

¹⁷ Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México, 1991. pp. 26 y 27.

parte de los encomenderos; asegurando para los primeros, la percepción de un salario. Estas regulaciones generalmente fueron anuladas en la práctica por los conquistadores.

Dichas leyes disponían una “jornada máxima de trabajo; los descansos semanales que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección del salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; la protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios; la protección en relación con las labores insalubres; habitaciones higiénicas, y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades”.¹⁸

Fray Bartolomé de las Casas, que se caracterizó por su espíritu protector hacia los indígenas, a propósito de las leyes mencionadas con antelación, afirma que se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero no su igualdad en la vida social, económica y política ante los conquistadores.¹⁹

Durante este período, a través de las Ordenanzas de Gremios, se reglamentaron también las actividades artesanales, como un medio de control político de la población trabajadora, nadie podía dedicarse a la práctica de ningún oficio a menos de que estuviera afiliado a alguno. A través de éstas, se restringía la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

Los gremios en la Nueva España, desaparecen dentro de esta etapa histórica, al aparecer las *Cortes Liberales* españolas del 8 de junio de 1813, en ésta se autorizó a todos los hombres avecindados en el reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de ingresar a un gremio.²⁰

Se puede observar que en la época colonial, aquí en nuestro país, florecieron normas creadas para la protección de los indígenas en el desarrollo de sus actividades, pero en la práctica

¹⁸ Ibid. pp. 24 y 25.

¹⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 39.

²⁰ Cfr. Loc. cit.

fueron nulas algunas; sin embargo las Leyes de Indias, han sido tomadas en consideración en la redacción de legislaciones contemporáneas, por la calidad social y el carácter humano de sus disposiciones. Al igual que en Europa, en América existieron también los gremios artesanales, pero con la característica distintiva de ser un medio de control político.

1.4.3 La Independencia.

Durante este período histórico trascendental para nuestro país, continuó aplicándose durante la mitad del siglo XIX el viejo derecho español; posteriormente, durante la lucha por conseguir la independencia, el acto más notable fue la abolición de la esclavitud por el padre de la patria Don Miguel Hidalgo y Costilla, en la ciudad de Valladolid el 19 de octubre de 1810 y confirmado en Guadalajara por José María Morelos y Pavón el 6 de diciembre de 1810, que acabó con un régimen de trabajo forzoso de la época colonial.

También es de destacarse la *Constitución de Apatzingán* del 22 de octubre de 1814, en él, se plasmaron los principios enarbolados en el documento del 14 de septiembre de 1813, dirigido al Congreso de Chilpancingo y denominado "*Sentimientos de la Nación*", en el que se reclamaban el aumento de jornal y vida humana. Esta Constitución consagra la libertad de trabajo, industria y comercio.

Ya durante la etapa de la independencia (lograda en 1821), tiene gran importancia la Constitución de 1857, en el que es trascendental, el reconocimiento de los derechos universales del hombre.

Ignacio Vallarta afirma en el Congreso Constituyente de ese año, que era imposible la intervención tutelar del Estado sobre las relaciones de trabajo, pues a su juicio, se violentaba la llamada libertad de industria y la de comercio, como principios sillares del individualismo liberal predominante. Sostuvo que no era factible proteger al trabajador sin arruinar a las empresas incipientes de esa época. Ignacio Ramírez, por su parte, reprochó a la Comisión

el no haberse ocupado de los grandes problemas sociales, como evitar las penalidades que sufrían los jornaleros; la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador, además de ser el primero en solicitar la división proporcional de las ganancias de todo empresario, lo que hoy constituye el reparto de utilidades.²¹

A decir de Trueba Urbina, el término derechos sociales, con sentido proteccionista y tuitivo, fue utilizado por vez primera por Ignacio Ramírez, al reprochar que la Comisión “se olvidó de los derechos sociales de la mujer”.

Continúa el autor de referencia “la locución derechos sociales, con fines de integración a favor de las mujeres, los huérfanos, los jornaleros, es terminología no utilizada por las célebres Leyes de Indias. Tampoco la acuñaron los juristas de otros continentes antes que los nuestros, porque en aquella época se pensaba que todo el derecho era social, y como tal lo clasificaban rigurosamente en derecho público y en derecho privado, siguiendo al pie de la letra la división romana, hasta fines del siglo pasado...”²²

Es en México antes que en cualquier otro país del mundo, donde se hace referencia por vez primera al derecho social, con sentido autónomo, al mencionar la protección de los débiles.

Esta Constitución finalmente, tomó en consideración la libertad de trabajo, el derecho de reunión y asociación.

En 1865, Maximiliano de Habsburgo, convencido de que el progreso de las naciones no podía fincarse en la explotación del hombre, expide una legislación social a favor de los campesinos y de los trabajadores denominado *Estatuto Provisional del Imperio*, en el que prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.²³ El 1º de noviembre de ese mismo año, se expidió la

²¹ Cfr. Ibid. p. 41.

²² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Sexta edición. Porrúa. México, 1981. p. 142.

²³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 41.

Ley del Trabajo del Imperio que fue el primer estatuto laboral de nuestro país. En este ordenamiento jurídico, se establecía la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca en la que prestaban sus servicios; jornadas de trabajo de sol a sol, pero con dos horas intermedias de reposo; descanso hebdomadario; pago del salario en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes; y, algunas otras regulaciones complementarias.²⁴

Ya nuevamente durante la República, con plausible sentido social, se promulgó el *Código Civil de 1870*, en el cual se desechó el contrato de arrendamiento de servicios, que consideraba al hombre como cosa en el comercio, asimismo se reguló la prestación de servicios profesionales y el mandato.

Se aprecia ya un sentido más humano en la redacción de las normas jurídicas, al tratar de dignificar el trabajo.

En los albores del siglo XX, el 30 de abril de 1904, se promulgó la *Ley sobre Accidentes de Trabajo* en el Estado de México por su gobernador José Vicente Villada, en ella se estableció la obligación del patrón, de prestar la atención médica requerida en los casos de riesgo de trabajo, así como el pago del salario hasta por tres meses.

En el Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906, el General Francisco Reyes promulgó la *Ley de Accidentes de Trabajo*, en ésta, se definía al accidente de trabajo como aquél que “ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él”, y fijó indemnizaciones por el importe de dos años en caso de una incapacidad permanente total.

En este último año, el 31 de mayo, estalla la huelga minera de Cananea Sonora; ya que los trabajadores de nuestro país, no gozaban de las mismas condiciones laborales que tenían los trabajadores extranjeros, en particular se daban las siguientes

²⁴ Loc. cit.

circunstancias: existía la discriminación de los trabajadores mexicanos, la contratación por horas, la supresión de los derechos colectivos, el desconocimiento de la huelga, el despido libre, entre otros derechos que eran desconocidos por la clase patronal.

El 1º de julio de ese mismo año, el *Partido Liberal Mexicano* cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publica su programa, que comprende los principios basilares que posteriormente se incluyeron en el artículo 123 de la Constitución de 1917. En ella se analiza la situación del país y las condiciones de las clases obrera y campesina; propone reformas trascendentales en el plano político, agrario y del trabajo; recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo, para ello planteó: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo para los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y, habitaciones higiénicas para los trabajadores.²⁵

En 1907, es de importancia la huelga de los trabajadores de la industria textil de Río Blanco Veracruz, cuyo motivo fue la implantación por parte de la clase patronal en el Estado de Puebla, del “*Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón*” del 20 de noviembre de 1906, que destruía su libertad y dignidad. Para ello, conformaron el “*Gran Círculo de Obreros Libres*” para hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano. Los trabajadores en este Estado se declararon en huelga. Este movimiento vino a repercutir en los trabajadores de esa misma industria en el Estado de Veracruz en 1907, al aplicar los patrones el reglamento citado con anterioridad. Los obreros ante las condiciones imperantes como las jornadas de quince horas, el trabajo de los menores de siete años, el maltrato

²⁵ Cfr. Ibid. pp. 42 y 43.

de los capataces; para solidarizarse con sus compañeros de Puebla abandonan las labores.

Los industriales textiles y los trabajadores someten el conflicto al arbitraje del Presidente Porfirio Díaz, que falló a favor de los primeros, como era de suponerse. Los obreros continuaron la huelga desobedeciendo el laudo, además de incendiar la tienda de raya, y poner en libertad a los presos; el pueblo se hace justicia por su propia mano, lo que trajo como consecuencia el asesinato y fusilamiento de obreros.²⁶

Después del triunfo de la primera revolución social del siglo XX, fue electo como Presidente Francisco I. Madero, que expidió el 13 de diciembre de 1911, el Decreto del Congreso de la Unión, que crea la Oficina del Trabajo para intervenir en los conflictos entre el capital y el trabajo. Resolvió más de sesenta huelgas en favor de los trabajadores, creó un impuesto sobre hilazas y tejidos de algodón para favorecer a los obreros, además de sentar las bases de una rudimentaria jurisdicción laboral.

En el “*Plan de Guadalupe*” del 26 de enero de 1913, Venustiano Carranza se compromete a promulgar aparte de una ley de carácter agrario, una laboral; esto dio pie al surgimiento en diversos puntos del país, de ordenamientos en materia del trabajo, a saber: los del Estado de Jalisco, promulgada el 2 de septiembre de 1914 por el general Manuel M. Diéguez, en la que reglamentaba la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones.

Manuel Aguirre y Berlanga el 7 de octubre de ese mismo año, también en el Estado de Jalisco, publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista; en él se refiere al jornal mínimo, protección al salario, prescripción de deudas de trabajadores del campo e inembargabilidad de los salarios; después por decreto del 28 de diciembre de 1915, con características de ley del trabajo, crea las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales para resolver las cuestiones entre propietarios y obreros, además de considerar la jornada de trabajo de nueve horas; prohibición del trabajo de los menores de nueve años; salarios mínimos en el

²⁶ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit. pp. 9 a 11.

campo y en la ciudad; protección del salario; reglamentación del trabajo a destajo y, aceptación de la teoría del riesgo profesional.

La *Ley Veracruzana del Trabajo*, expedida el 26 de agosto de 1914, por el general Cándido Aguilar, establece las Juntas de Administración Civil, en sustitución de las autoridades políticas del antiguo régimen, para conocer y dirimir las quejas entre patrones y obreros. El 19 de octubre de ese mismo año, expide un decreto en el que confirma la competencia de estas Juntas y dispone la limitación de la jornada de trabajo a nueve horas; la doble retribución en las labores nocturnas; la obligatoriedad del descanso en los días domingos y fiesta nacional; y, las retribuciones mínimas de los peones del campo.

En Yucatán se expidió la legislación social de 1915, por el general Salvador Alvarado, conocida como "*las cinco hermanas*", por comprender las materias de trabajo, agraria, hacienda, catastro y municipio libre. Así también, de la autoría del mismo, la legislación de trabajo, que comprendió dos ordenamientos laborales: uno del 14 de mayo y otro del 11 de diciembre, ambos de 1915. Estas leyes, crearon por vez primera en el país tribunales del trabajo de típica estructura social, con amplias facultades procesales que rompieron la tradición, humanizando la justicia. La Ley del Trabajo no sólo fue la primera en la República expedida con este título, sino la que primeramente estableció la jornada de ocho horas.²⁷

Esto es a grandes rasgos, la evolución del Derecho del Trabajo en México, a través de sus diversas etapas históricas; donde es posible observar, escasa referencia de la época prehispánica. Posteriormente en la Colonia, existieron reglamentaciones en materia laboral que en la práctica resultaron nulas; aparecen más tarde, las primeras leyes de la materia surgidas con un espíritu social en diversos Estados de la República, con motivo de la autorización del gobierno constitucionalista para legislar en materia del trabajo, atendiendo a la idea, de que cada entidad federativa requería un ordenamiento legal específico, toda vez que sus necesidades eran diferentes; estas regulaciones finalmente dieron pie al nacimiento del artículo 123 constitucional.

²⁷ Cfr. Ibid. pp. 26 y 27.

1.4.4 Nacimiento del artículo 123 constitucional.

Fruto de la lucha obrera durante los años de la revolución, el artículo 123 constitucional nace el 23 de enero de 1917, este precepto es considerado, el precursor a nivel mundial en la inclusión de garantías sociales en una constitución.

A solicitud de los representantes obreros, en la Comisión encargada de estudiar el artículo 5º constitucional, se señaló la necesidad de dedicarle un capítulo o título especial a las cuestiones de trabajo. Las discusiones en esta materia, hizo que el Presidente Venustiano Carranza tomara la decisión de nombrar al Constituyente José Natividad Macías la redacción del nuevo título sobre el trabajo, éste, integró una comisión con Pastor Rouaix, José Inocente Lugo y el diputado Rafael L. De los Ríos; misma que redactó el anteproyecto basado en las ideas de Macías, aprobado sin mayores modificaciones de fondo.

Surge entonces el artículo 123 de la Constitución, estableciendo los principios que conforman el actual Derecho del Trabajo, tomando en consideración, los derechos individuales.

En materia colectiva, se reconoció el derecho de huelga y el de sindicación.

Se reglamentó la figura del paro, como un procedimiento de suspensión de trabajo por parte del patrón en caso de que el mercado llegara a saturarse, esto es, cuando existiera una sobreproducción.

Se instituyeron normas protectoras como el riesgo de trabajo, las medidas de seguridad e higiene en los centros laborales, el derecho a la habitación y el servicio de colocación.

Se crearon asimismo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con la inclusión del artículo 123 en la Constitución, se empieza a legislar en los Estados sobre materia laboral, lo que daría posteriormente como resultado la federalización del Derecho del Trabajo en 1931.

El maestro Trueba Urbina, afirma que los principios consagrados en el artículo 123 constitucional, influyeron en la redacción en materia de trabajo del *Tratado de Versalles* del 25 de junio de 1919. De manera específica hace mención del artículo 427, en semejanza con lo establecido por la norma suprema del país; además, señala que Samuel Gompers, que fungió como Presidente de la Comisión de Legislación Laboral Internacional, tenía relaciones con los líderes obreros de México, por lo tanto, conocía ya la Constitución de 1917. Con el tratado en cita, nuestro artículo 123 constitucional se convirtió en norma universal. Nace a su vez, el Derecho Internacional del Trabajo, con motivo de la creación de un organismo que vela por las normas en esta materia y de la seguridad social en todos los países que la hayan adoptado: la Organización Internacional del Trabajo.²⁸

Nuestro legado en materia laboral a nivel internacional, lo constituye entonces, el artículo 123 constitucional, toda vez que con los argumentos anteriores, se nota su influencia por ser la primera que incluye garantías sociales en una Carta Magna, lo que a su vez influyó en la redacción del documento que dio inicio al reconocimiento a nivel mundial del Derecho del Trabajo, lo que a su vez influye en la creación de un organismo para su defensa: la Organización Internacional del Trabajo.

1.4.5 La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Con motivo de la existencia de diversas regulaciones dispares en la República Mexicana, fue necesaria la reforma de la Constitución vigente en ese entonces, a fin de hacer uniforme en todo el país, la normatividad en materia de trabajo. Bajo presiones de los trabajadores para recibir un trato igualitario, en 1929, se abrió el camino a una ley en materia laboral que rigiera en todas las entidades federativas, cambiando el párrafo introductorio de la Declaración, a fin de que la Ley del Trabajo fuera unitaria y se expidiera por el Congreso Federal, correspondiendo su aplicación a las autoridades federales y locales, mediante una distribución de competencias.

²⁸ Cfr. Ibid. pp. 124 a 128.

Para poder federalizar la materia del trabajo, el gobierno planeó la reforma a los artículos 73, fracción X y el 123 de la Constitución; convocando a una asamblea obrero y patronal que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, presentándoles el proyecto del Código Federal del Trabajo, que constituye el primer antecedente de lo que posteriormente sería la Ley (y no código) Federal del Trabajo de 1931.

Durante el gobierno del Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, se promulgó la Ley Federal del Trabajo y el 28 del mismo mes, se publicó en el Diario Oficial y entró en vigor ese mismo día.

Esta ley, reglamentó a los sujetos del derecho individual del trabajo, la libertad de trabajo y las fuentes del derecho del trabajo; menciona al contrato de trabajo, su suspensión, modificación y terminación, regulando el individual y el colectivo; las obligaciones de los trabajadores y de los patrones; las condiciones generales del trabajo; el trabajo de las mujeres y de los menores; el reglamento interior de trabajo; los trabajos especiales y el desaparecido contrato de aprendizaje.

Dentro del derecho colectivo, se reglamentó la formación y registro de las organizaciones profesionales como el sindicato, la federación y confederación, así como un régimen de control sobre la huelga.

En 1960, durante la vigencia de esta legislación, se adicionó el apartado "B" al artículo 123 constitucional, promulgándose en 1962 la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Tomando en consideración, que el Derecho del Trabajo es dinámico y por lo tanto tiene que adaptarse a las necesidades de cada época; en 1931 se realizaron las reformas jurídicas necesarias, a fin de poder otorgar a los trabajadores una protección igualitaria en toda la República Mexicana, unificando las normas laborales que se encontraban dispersas en los diversos Estados de la Unión, surgiendo así la Ley Federal del Trabajo que reconoce finalmente los derechos obreros que debían imperar en la incipiente economía de aquellos años. Resultado también de esta dinámica, en 1962, se adiciona al

artículo 123 de la Carta Magna un segundo apartado, que regula otro tipo de prestación de trabajo: los trabajadores al servicio del Estado.

1.4.6 Ley Federal del Trabajo de 1970.

En 1960, el entonces Presidente de la República Adolfo López Mateos, designó a una comisión para que iniciara una investigación y estudio de las reformas que deberían hacerse a la legislación de 1931 en la materia.

Para ello era necesario reformar el artículo 123 Constitucional, apartado "A", en sus fracciones II, III, VI, IX, XXII, y XXXI; para que estuviera acorde con la elevación a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo; una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y, la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En el mes de diciembre de 1968, ya estando como Presidente Gustavo Díaz Ordaz, envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, y tras intensas discusiones de los dos sectores de la producción, entró en vigor el 1º de mayo de 1970.

Con el maestro Mario De la Cueva como principal redactor de esta ley, se incluye la teoría relacionista, cimentada en el principio de la autonomía de la relación laboral con respecto a los actos que pudieran generarla.

Aportó el principio de la estabilidad en el trabajo, al establecer la teoría mencionada con antelación.

En 1980, se realizaron reformas de carácter procesal, a decir, los títulos catorce, quince y dieciséis; se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionaron dos párrafos finales

al artículo 47. Éstas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1º de mayo de ese mismo año.

A partir de ese momento, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

Las reformas fueron: los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

Existe en esta normatividad, un perfeccionamiento de la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores, sin apartarse de la protección de los derechos sociales a favor de la clase trabajadora. Nuevamente hacemos hincapié en uno de los principios basilares del derecho del trabajo: la dinámica, estas normas deben de irse adaptando a las condiciones imperantes dentro del progreso de la economía, pero sin menoscabar los derechos de los trabajadores.

A fin de mejorar las condiciones laborales que van surgiendo con el paso del tiempo, y de las necesidades de la economía también cambiante, las normas de trabajo tienen que ir adaptándose a estos cambios, por ello el legislador nuevamente hace adecuaciones a la Ley laboral, a fin de contemplar aspectos no considerados anteriormente.

1.5 PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Dentro del Derecho del Trabajo, existen diversos principios tendientes a brindar protección a la clase trabajadora, frente a su contraparte, el dueño de los medios de producción; principios que tratan de rescatar la importancia y dignidad del trabajador, éstos, se han logrado establecer a través del tiempo, como resultado de una constante lucha de la clase menos favorecida en el proceso

de producción, de manera que han sido reconocidos internacionalmente.

1.5.1 Principio de justicia social.

En la actualidad, existen diversos criterios respecto a lo que se debe de considerar como justicia social: el religioso; el criterio que depende del sistema político y, el dependiente del sistema económico.

En materia laboral, el principio de justicia social, es aquél que tiende a elevar el nivel de vida de la clase trabajadora, al imponer a los dueños de los medios de producción, responsabilidades y deberes tendientes a lograr el equilibrio de las relaciones laborales; principio que se encuentra establecido en el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

A decir de Mario De la Cueva "...el derecho del trabajo no es un derecho patrimonial, porque no se refiere a cosas que estén en el comercio, y porque no regula el tránsito de ellas de un patrimonio a otro, sino que su concepto es más humano, la parte más humana del orden jurídico, pues su fin es asegurar la salud y la vida del hombre trabajador y elevarlo sobre los valores patrimoniales, quiere decir, un derecho que se ocupa primero de las necesidades materiales del hombre para lanzarlos después a los reinos múltiples del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y de la humanidad...".²⁹

El autor de referencia, hace depender este principio como originario del artículo 123 constitucional, una categoría que regula las relaciones de trabajo a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa.³⁰

La justicia conmutativa, es aquella que toma en consideración la igualdad absoluta entre las partes que intervienen en el proceso de producción; a contrario de la justicia distributiva, que considera a la proporcionalidad de cargas en función de la

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pp. 84 y 85.

³⁰ Cfr. Loc. cit.

capacidad económica de cada quien, lo que daría como se puede observar un desequilibrio a favor del patrón en este último concepto.

De lo anterior se puede afirmar, que existen diversos criterios para definir a la justicia social, a fin de cuentas; en este aspecto, es la ley en última instancia, la que determina con su contenido lo que debe de considerarse como tal, tomando en cuenta que en el desenvolvimiento de las relaciones laborales debe de existir en la medida de lo posible, un equilibrio entre las partes que intervienen en él.

1.5.2 El trabajo como derecho y deber social.

Por su naturaleza de carácter social, el hombre es sujeto de derechos y deberes, esta fórmula es mencionada por el autor citado con antelación, de la siguiente manera "...la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana...la sociedad tiene el derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero al reverso de este deber del hombre, está la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades".³¹

Esto quiere decir, que tanto el hombre como la sociedad tienen conjuntamente derechos y a la vez obligaciones para la otra parte.

El artículo 123 constitucional, establece este principio al señalar en el proemio "... toda persona, tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...". Esta parte indica el derecho que tiene toda persona al trabajo con las condiciones mencionadas.

Continúa el referido artículo estableciendo "...al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para

³¹ Ibid. pp. 108 a 109.

el trabajo, conforme a la Ley...”, esta parte, señala la obligación de la sociedad para con los miembros que la conforman.

A saber, este principio se encuentra establecido en el artículo 3º, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

El hombre, al ser parte de la sociedad tiene el derecho de que ésta, le proporcione las condiciones necesarias a fin de que pueda desarrollar una actividad lícita. Ahora, su obligación consiste, en que estando presentes las condiciones para la realización de una actividad, debe de tener un trabajo.

La sociedad, al cumplir la obligación de otorgar las condiciones para que el hombre trabaje, ejerce el derecho de exigirles la realización de una actividad.

El derecho y la obligación son recíprocos para ambas partes.

1.5.3 Libertad de trabajo.

Este principio señala la obligación legal, de no impedir la realización de trabajo alguno, siempre y cuando sea lícito.

Se encuentra establecido en el artículo 5º Constitucional que a la letra establece en su párrafo introductorio “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo siendo lícitos”.

Principio a su vez plasmado en el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo.

El presente principio consagra la no enajenación de la persona, porque en toda relación de trabajo, la libertad debe de continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador, impidiendo el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre.

Estando sujeto a una relación de trabajo, el hombre también se encuentra en libertad para separarse del mismo; toda vez que no

puede ejercerse por este hecho, ninguna coacción sobre su persona.

Resumiendo el presente principio, señalaremos que el Estado no podrá impedir que los individuos, mediante la decisión personal de que gozan, elijan libremente la actividad que más le guste, con la condición de que no sea una actividad ilícita.

1.5.4 Igualdad en el trabajo.

Principio que consagra, de que no debe haber distinción en cuanto a la calidad de trabajador.

Establecido a su vez en el artículo 123 constitucional, en su fracción VII, que señala “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Otro tanto hace la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º, párrafo segundo, pero añadiendo que no debe haber diferencia en cuanto a raza, edad, credo religioso, doctrina política y condición social; y, ratificado en el artículo 86, este último establece “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe de corresponder salario igual”.

Como se puede apreciar, se trata de evitar cualquier diferencia y condición en el trato a los trabajadores.

Mario De la Cueva en su obra ya mencionada, señala que este principio toma en consideración la acción procesal de nivelación de las condiciones laborales, el cual consiste en que los beneficios, cualquiera que sea, que se otorguen a un trabajador deben de hacerse extensiva a todos los trabajadores que realicen un trabajo igual.³²

La igualdad se asocia a la lucha, para que las mujeres y niños tuvieran iguales salarios que los hombres adultos, ya que es de recordarse, que existió una etapa en donde se hacían distinciones al contratarlos como media fuerza laboral.

³² Cfr. Ibid. p. 112.

1.5.5 Estabilidad en el trabajo.

La estabilidad, pretende darle carácter permanente a las relaciones de trabajo, sujetando su disolución a ciertas faltas del trabajador señaladas en la Ley; los especificados en el artículo 47 y los establecidos en el artículo 53. Este principio le da prioridad al trabajador para disolver las relaciones laborales y sólo de manera excepcional al patrón, esto, cuando el trabajador incurra en causas graves de incumplimiento de sus obligaciones; además, existen causas ajenas a la voluntad de las partes que hacen que la relación de trabajo quede disuelta, entre éstas últimas están la muerte del trabajador; concurso o quiebra; incosteabilidad de la explotación en el caso de la industria extractiva; agotamiento de la materia prima; entre los establecidos por el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo. Se podría añadir la desaparición de la fuente de trabajo por incendio o desastre.

La estabilidad, constituye un derecho que protege a los trabajadores contra el despido intempestivo y la disolución unilateral de las relaciones laborales por parte del patrón. Es la garantía fundamental para conservar el puesto a lo largo de la vida laboral, que no puede violentarse sino ante una causa grave fijada en la ley expresamente.

El principio en comento, trae aparejado a su vez el surgimiento de otro derecho importante como lo es, el de antigüedad.

Mario De la Cueva conceptualiza a la estabilidad como "...el derecho de permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes, un derecho que se impone, por una parte, a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y pago de salarios caídos en el caso de una separación injustificada..."³³

Con la teoría relacionista en vigor desde la Ley Federal de 1970, no tiene cabida la rescisión unilateral de la relación de

³³ Ibid. pp. 220 y 221.

trabajo por voluntad del dueño de los medios de producción, si éste, no cuenta con causa suficiente.

La duración de las relaciones laborales es por tiempo indefinido, en tanto que la naturaleza de la obra o las condiciones extraordinarias no determinen su durabilidad.

Como se puede apreciar, es una garantía para conservar el trabajo a través del transcurso del tiempo, y hasta que sea posible, sujeto su disolución a una causa grave establecida en la ley. Lo que nos hace entender que las relaciones de trabajo son por tiempo indefinido.

1.5.6 Principio in dubio pro operario.

Este es uno de los principios más favorables para el trabajador dentro del Derecho del Trabajo, consiste en la irrenunciabilidad de los derechos obreros, aún en contra de la voluntad de los propios trabajadores, lo que dota a esta disciplina de carácter imperativo, acorde con su carácter tutelar y reivindicatorio.

El principio en cuestión, es pieza puntal en el sistema jurídico laboral mexicano, teniendo su fundamento tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo.

Esta última en su artículo 5º, establece lo siguiente “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

...XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo...”.

A su vez, la Constitución hace alusión a este principio en el artículo 123, apartado “A”, fracción XXVII, al señalar “Serán condiciones nulas, y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

...h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores”.

Dado su carácter de interés social y de orden público, se declara la nulidad de pactos que tengan por objeto menoscabar los derechos de los trabajadores.

Podemos comentar, que consagra la universalidad del principio que consigna la irrenunciabilidad de los derechos obreros, aún contra la voluntad de los propios trabajadores, mismo que dota a esta disciplina de carácter imperativo, plenamente acorde con la función tutelar y reivindicatoria que le corresponde.

Resumiendo, podemos decir que a través de la historia, han existido diversos documentos que en su momento trataron de regular las actividades que el hombre prestaba a otro, en su afán de conseguir el sustento para su familia. En los diferentes modos de producción, se puede observar la explotación a que fue sometido el más débil en la relación de trabajo. Como consecuencia de los abusos cometidos en su contra, los trabajadores se vieron en la imperiosa necesidad de organizarse para la obtención de mejoras laborales, apareciendo los primeros lineamientos en aras del reconocimiento a nivel legal, de los mínimos derechos a que pueden aspirar, desembocando en el surgimiento de una ley laboral protector de su dignidad humana.

En nuestro país, como quedó asentado en párrafos anteriores, muchos de los documentos que pudieran dar luz a los conocimientos en materia de regulación laboral en la época prehispánica, posiblemente fueron destruidos por la ignorancia de los conquistadores.

Dentro de este contexto, se pueden rescatar algunas figuras que existían dentro de su organización social, además es digno reconocer que en el aspecto astronómico nuestras culturas estaban muy adelantadas, en relación a los conocimientos que predominaban en la misma época en el viejo continente, como se señaló anteriormente, dentro de la destrucción de los documentos de nuestros antecesores, pudo haber una regulación mas amplia de la materia laboral que actualmente desconocemos.

Siguiendo con los antecedentes en nuestro país, durante la época colonial y con los frailes, se trató de dar una protección al trabajo de los indígenas, con el dictado de diversas regulaciones de la materia, provenientes de España, resaltando por su carácter protector las Leyes de Indias, que en la práctica fueron nulificadas por los conquistadores.

Con el movimiento de independencia, se nota el primer avance en la materia al ser suprimida la esclavitud, surgiendo los primeros esbozos de una configuración a nivel constitucional, defendida por ilustres impulsores de los derechos laborales en nuestro país, como es el caso de Ignacio Ramírez. Finalmente se logró su reconocimiento a nivel constitucional, formando parte del artículo 123, al grado que nuestro país fue reconocido como el primero que incorpora los derechos laborales en una Carta Magna.

Con la inclusión de la materia laboral a nivel constitucional, surgieron diversas disposiciones estatales, que finalmente fueron parte importante en la formación de la Ley Federal del Trabajo, actualmente vigente.

La relación de trabajo, se encuentra sujeta a una serie de principios, tendientes a darle un trato más humano, a la persona que entrega su fuerza de trabajo.

El principio de la estabilidad en el trabajo, es el más importante de éstos, toda vez que consagra la prolongación de las relaciones laborales de manera indefinida, siempre y cuando exista la materia de trabajo, sujetando la disolución de las mismas a una causa no imputable a las partes.

Este principio se encuentra consagrado actualmente en nuestra ley laboral, con la inclusión del criterio relacionista de Mario De la Cueva en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

CAPÍTULO 2.

LA POLICÍA, ORIGEN Y ACTUALIDAD.

La policía ha existido desde que hubo la necesidad de salvaguardar los bienes y las personas, independientemente de cómo se le haya denominado, antes de ser una responsabilidad de carácter estatal.

En este capítulo, se mencionarán los antecedentes y evolución de esta figura, a través de las diversas culturas más representativas de la antigüedad, haciendo hincapié en las reglamentaciones que se han dado en esta materia, a fin de entender su connotación y regulación actual en nuestro país.

Asimismo, se hace mención de los diferentes cuerpos dentro de la estructura de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, los principios que regulan su actuación, organización y coordinación con otras instituciones.

2.1 ORIGEN Y CONCEPTO DEL VOCABLO POLICÍA.

Etimológicamente la palabra policía viene del latín *politia*, que equivale a política o administración gubernativa, asimismo, se deriva del griego *politeia*, que pertenece al gobierno de la ciudad.

De acuerdo con estas raíces la palabra policía quiere decir “cuerpo creado para mantener el orden público, o miembro de este cuerpo”.³⁴

El concepto de policía se refiere al “conjunto de agentes del Estado que asumen la obligación de mantener el imperio de la ley y el orden de sus ciudadanos”.³⁵

³⁴ GÓMEZ DE SILVA, Guido. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Fondo de Cultura Económica. México, 1988. p. 551.

Fiorini por su parte, señala que “la policía es una función necesaria, realizada por el derecho, para asegurar la convivencia e impedir las perturbaciones. En un orden en donde la norma jurídica, organiza el ordenamiento, la función policial solo debe cumplir un cometido también jurídico”.³⁶ Este concepto hace referencia clara a la actuación de los cuerpos de seguridad dentro de un marco legal.

La Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, sobre el mismo, en su artículo 6º define a la policía como la “...institución armada, disciplinada y jerarquizada, de naturaleza civil, garante de los derechos y de la integridad física y patrimonial de los habitantes de la Ciudad de México, dependiente de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal...”.

Los conceptos vertidos anteriormente, se refieren a lo que comúnmente se conoce como los Cuerpos de Seguridad Pública y no como los lineamientos de la actividad económica administrativa de acuerdo con su acepción original.

Podemos añadir el concepto del maestro Acosta Romero, que a mi parecer es el más adecuado para lo que hoy es la policía; señala “un policía es la persona física que pertenece a una organización o institución encargada de mantener el orden público. Cuando se habla de Policía se hace referencia a la corporación o institución como tal”.³⁷

Aquí se hace una diferenciación de policía como persona física, conformada a su vez por el conjunto de ellas, que integran la institución, como persona moral.

Los conceptos vertidos con anterioridad, coinciden en que la policía tiene la función de mantener el orden, haciendo respetar las reglas de convivencia, proteger a las personas y sus bienes, todo dentro de un marco jurídico.

³⁵ PRATT FAIRCHILD, Henry. Diccionario de Sociología. Fondo de Cultura Económica. México, 1984. p. 225.

³⁶ FIORINI, Bartolomé A. Poder de Policía. Teoría Jurídica. Segunda edición. Alfa. Buenos Aires, Argentina, 1962. p. 45.

³⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel. Segundo Curso de Derecho Administrativo. Segunda edición. Porrúa. México, 1993. p. 812.

2.2 LA POLICÍA EN LA ANTIGÜEDAD.

En la mayoría, si no es que en todas las culturas antiguas, ha existido la necesidad de quién velara por el respeto de las normas de convivencia y por lo tanto, de una figura que hiciera el papel de lo que hoy se denomina policía. En las civilizaciones más representativas de la historia, se mencionan ya algunos antecedentes de cuerpos encargados de brindar protección a las personas y sus bienes, así como sus regulaciones, demostrando que dentro de toda convivencia, existe la posibilidad de desorden, luego entonces era necesaria su aparición, para evitar una alteración o para prever que una situación no aconteciera.

2.2.1 Etapa primitiva.

A decir de algunos autores, la función policial es tan antigua como la humanidad misma, Martínez Garneolo considera que en los pueblos primitivos no existía una organización tan intensa y compleja como en la vida activa de los países adelantados de nuestros días, y lo que se tomaba como función policial, corresponde tal vez, a la adopción de medidas rudimentarias de protección y defensa de la vida y de la propiedad.³⁸

A este respecto, debemos insistir en la idea de que independientemente del nombre que se le quiera dar a la función policial de ese entonces, ya existía el fin para lo que se creó: el mantenimiento del orden dentro una organización social.

“En los tiempos prehistóricos las funciones policiales eran realizadas por los jefes de la familia; pero más tarde cuando las sociedades se convirtieron en grupos más grandes y complejos que el simple núcleo familiar, dichas funciones pasaron a manos de funcionarios específicos, particularmente los militares, hasta que terminaron por ser encomendadas a corporaciones no castrenses denominados “policía”, nombre que se derivó de las

³⁸ Cfr. MARTÍNEZ GARNEOLO, Jesús. Policía Nacional Investigadora del Delito. Porrúa. México, 1999. p. 5.

fuerzas de seguridad interna en las Ciudades-Estado o “Polis” de la antigua Grecia”.³⁹

Dentro de una organización social, por muy primitiva que sea, siempre ha existido la necesidad de una convivencia armónica, por lo tanto, el hombre se ha visto en la necesidad de proteger tanto a su persona como a sus bienes, realizando con ello una actividad que en la actualidad con sus diversas variantes, realizan los cuerpos encargados de la seguridad pública.

2.2.2 Pueblos del viejo mundo.

En el estudio de diversos aspectos de la historia, dos grandes civilizaciones antiguas son trascendentales en el conocimiento humano y se toman como referencia, al ser consideradas como cuna de la civilización, por las aportaciones en diferentes áreas del saber, en este caso, en materia de policía se pueden observar también regulaciones al respecto. Estas culturas han tenido influencia en otras, en el caso del imperio romano; dado su carácter expansivo, sus instituciones regían en el pueblo judío, al ser éste sojuzgado, tuvo que vivir bajo las normas impuestas por este pueblo conquistador.

2.2.2.1 Grecia.

El pueblo griego estuvo constituido por dos ciudades importantes, Esparta y Atenas. El primero, mantuvo una constitución oligárquica, dirigida por dos reyes, y se basaba en una estricta disciplina militar.

Por su parte Atenas, encabezaba la democracia y sobresalía en poder comercial y marítimo.

³⁹ MORENO GONZÁLEZ, Rafael. Reflexiones de un Criminalista. Criminalística, Criminología y Medicina Forense. Cuadernos del Instituto Nacional de Ciencias Penales. Núm. 24. México, 1986. p. 125.

Estas ciudades lograron su unificación, al ser invadidas por los persas.

La ciudad pasó a ser un todo único, esta unidad era facilitada por la religión, los ciudadanos al consagrarse a la ciudad, tenían complacidos a los dioses que gobernaban el destino griego, si bien este pueblo era una clase privilegiada, cuyas necesidades materiales eran satisfechas por el grupo de esclavos, que no eran considerados como elementos activos y respetables de la ciudad; el griego no tenía personalidad, era ante todo hijo de la "polis", el individuo encontraba su plena realización en la colectividad, particular e individualmente carecía de valor, la "polis" unificaba todos los fines y deseos de las personas.

La policía entre los griegos, "atendía a las necesidades que sentía la colectividad como un todo único y sin desintegración",⁴⁰ de tal manera que la función policíaca comprendió los servicios y requerimientos de la ciudad, entre otros, la vigilancia encomendada fundamentalmente en Esparta a los jóvenes de 18 a 20 años.

En Atenas, se encargó durante algún tiempo a los efebos el resguardo de las fronteras y el servicio policíaco de la ciudad.

Si bien la organización de los griegos, estaba basada fundamentalmente en el beneficio colectivo, en la policía no se reconocía la existencia aislada y privada de los individuos, de ahí que esta función se manifestara en los actos ejercidos por la autoridad en contra de aquello que significase peligro e inseguridad, pero no dirigido a la protección del hombre aislado, sino siempre entendido como un valor que se hacía realidad al integrar al grupo.

Se puede observar, que la seguridad era una actividad encaminada a la protección colectiva, considerada la ciudad como una unidad, a través de la religión; se le protegía contra todo peligro o aquello que implicara un acto de inseguridad, encomendando esta tarea generalmente a los jóvenes griegos.

⁴⁰ FIORINI, Bartolomé. Ob. cit. p. 25.

2.2.2.2 Roma.

En la Antigua Roma, “el orden establecido no se impone a beneficio de un particular, sino de todo el Imperio Romano, comprendía no solamente el conjunto de los ciudadanos de Roma, sino también los valores ante los cuales se postraban todos sus dioses, sus glorias, sus tradiciones, etcétera; no se refería a la sola satisfacción de las necesidades de los individuos, sino a todos los que representaban la vida del Imperio, sean sus castas, sus veleidosos héroes, sus dioses vengativos, etcétera, en suma, el cúmulo de intereses del Estado Romano”.⁴¹

Cuando la ciudad era amenazada por un peligro grave externo, el pueblo la defendía. Roma mantenía también, el orden y la custodia de los pueblos conquistados.

A diferencia del pueblo griego, el romano no se dejó absorber por el Estado, el individuo adquiere mayor reconocimiento por los derechos de su actividad, la voluntad y el deseo de poder, la acumulación de riquezas se desarrolla en el ámbito privado y se afirma como un centro firme y separado del poder público.⁴²

En el orden jurídico por excelencia del pueblo romano, se confiere mucho énfasis al derecho adquirido y las necesidades lucrativas de los particulares, la función policial adquiere relevancia de categoría jurídica, constituyéndose en guardián del equilibrio entre la relación individuo y bien común.

Al respecto existen datos históricos en las siguientes leyes:

1.- **LA LUCARINA:** ley dada o reglamento al parecer de principios de siglo II A.C., sobre materia de policía y hallada grabada en piedra, descubierta en la antigua colonia latina de Lucharía, en la Pulla.

2.- **LA LEY IULIA MUNICIPALIA:** del año 45 A.C., rogada por Julio César para reglamentar la policía de la ciudad romana.

⁴¹ Ibid. pp. 32 y 33.

⁴² Cfr. Ibid. p. 29.

3.- **LA LEX MUNICIPALIS TARENTINA:** dictada para la ciudad de Tarento en fecha posterior al año 90 A.C., y anteriormente al año 62 A.C., hallada en una tabla de bronce descubierta en Tarento en 1894, que reglamentaba los servicios de policía urbana y de carreteras.

Ya durante la época Republicana la función de policía estuvo encomendada a los Ediles Curules, Ediles Plebis y Ediles Cerialis.⁴³

4.- **EDILES CURULES:** instituidos por la Lex Furia de Aedilibus Curilibus, formaba parte de una magistratura, cuyo origen legal se remonta al año 367 A.C., durante el primer período de su creación, la integraban únicamente los patricios, aunque años después se concedió este derecho también a los plebeyos. Tenían a su cargo la función policíaca de la ciudad, vía pública, mercados, incendios, pesas y medidas, cuidado y vigilancia de los edificios públicos y organización de los juegos públicos. Su competencia en el orden criminal era limitada, en cambio en materia civil, la ejercían en los mercados para resolver todo problema relacionado con las transacciones de los esclavos, animales y sanciones económicas a quienes cometían alguna falta en contra de sus prescripciones.

5.- **EDILES PLEBIS:** auxiliaban a los tribunales de la plebe, con tal carácter recibieron facultades de los tribunos para imponer multas, arrestos y enjuiciar a los funcionarios públicos por todo acto indebido que cometieran en el desempeño de su cargo; además, durante algún tiempo, tuvieron bajo su responsabilidad los archivos que contenían las resoluciones y privilegios concedidos a los plebeyos. Cuando terminó el problema fueron asimilados a la magistratura de los Ediles Curules.

6.- **EDILES PLEBIS CERIALIS:** (cuyo nombre es derivado de la diosa Ceres), en el año 43 A.C; integraron una magistratura con dos funcionarios encargados del cuidado y distribución de los cereales y de algunas funciones policíacas.

⁴³ GUTIÉRREZ ALVIZ, Faletino. Diccionario de Derecho Romano. De Reus. México, 1980. pp. 359 a 363.

Para ejercer la vigilancia exterior en la época del Gobierno Municipal, algunos magistrados cuidaban los caminos que conducían a Roma.

En la cultura romana al igual que la griega, la protección estaba dirigida a toda la comunidad, pero en la primera se puede apreciar la existencia de normas que regulaban la seguridad de los ciudadanos, así como la designación de funcionarios encargados de hacerlas cumplir. Asimismo, se puede notar la diferencia con el pueblo griego, el ciudadano romano era considerado individualmente, separado del poder público, con la facilidad de poder acumular poder y riqueza, sirviendo la función policial como equilibrante en las relaciones individuo y bien común.

2.3 JUSTIFICACIÓN Y SURGIMIENTO DE LA POLICÍA COMO INSTITUCIÓN ACTUAL.

Durante los siglos XVI y XVII, la preocupación del Estado absolutista por sus súbditos, generó instituciones y aparatos burocráticos y sus correspondientes conceptos jurídico-políticos que debían operar la voluntad soberana de regir la vida y la felicidad de los súbditos, aún sin el consentimiento de ellos; aquí el que decidía en que consistía el bienestar y seguridad era el soberano.

La función de seguridad pública que realizaba el Estado absolutista se fincó principalmente en el derecho penal. La seguridad estatal estaba por encima de la de los ciudadanos.

En esta etapa importaba más preservar al Estado y cuidar los intereses del rey, para lo cual la nobleza y el clero, que eran las dos clases dominantes en el poder, crearon sus formas específicas de seguridad, utilizando en ello la tortura y la violencia punitiva.

Los ejércitos también realizaron tareas de seguridad estatal, eran materialmente los encargados de la función policial, estaban al servicio del monarca como anteriormente lo hacían para los

señores feudales, esto, con el fin de someter a los súbditos y mantenerlos sujetos al reino.

Al ser derrocado el Estado absolutista y surgir el liberalismo económico, las prácticas comerciales se realizaron sin la intervención impositiva del Estado; asimismo, había empezado el movimiento cultural conocido como la *Ilustración*, que concibe la idea de que este ente, se convierte en mandatario de la voluntad popular, creando para ello órganos e instituciones, dándoles facultades establecidas en una Constitución a fin de administrar la vida colectiva.

La distribución de facultades, hace también que se establezca la división de poderes, quedando en manos del Poder Ejecutivo, la responsabilidad de la seguridad pública.

El concepto que se manejaba de policía era, como el arte de gobernar, que desaparece después del absolutismo.

Existen diversas referencias que hacen alusión a esta figura, concibiéndola de la manera como lo conocemos en la actualidad; el maestro Ramírez Marín, menciona “el jurista mexicano Manuel de Lardizábal y Uribe, quien en 1782 publicó en España su libro *Discurso sobre las Penas*, destacó que entre las cuatro posibles clases de delitos, el que atenta contra la seguridad pública es uno de ellos”.⁴⁴

Continúa el maestro de referencia “...el artículo 16 del Código Brumario del año IV (1792) de la Revolución Francesa, establece que la policía esta formada para el orden público, la libertad, la seguridad individual; su característica principal es la vigilancia; la sociedad en conjunto es el objeto de su presencia...”.

El *Código General Prusiano* de 1794 establece a su vez, que es función de la policía tomar las medidas necesarias para mantener la tranquilidad pública, la seguridad y el orden y prevenir peligros inminentes al público o a alguno de sus miembros.

⁴⁴ RAMÍREZ MARÍN, Juan. Seguridad Pública y Constitución. Porrúa. México, 2003. p. 11.

Otra opinión, respecto al surgimiento de la policía, tal como se conoce actualmente lo tiene el argentino Fiorini;⁴⁵ que señala que esta figura, surge en los burgos, villas o municipios que tenían una economía, un orden y un derecho local propio. Es en estas comunas, según su opinión, en donde se fija la raíz naciente de la ciudad moderna, y "...la labor práctica de la policía se caracteriza y se ajusta a cuestiones que tienden a mantener el orden y la tranquilidad pública, y satisfacen las necesidades inmediatas de los individuos y de las cosas que son comunes...".

Con este cuerpo se desdobra la actividad policial del príncipe, haciéndose cargo del cuidado de las calles, la persecución de los delincuentes, la seguridad, tranquilidad y la paz entre los vecinos, en suma la función que realizan hoy los cuerpos de seguridad.

Si bien es cierto que no podemos asegurar con toda precisión, el momento exacto del surgimiento de la policía, si podemos asegurar que es en la etapa histórica denominada Edad Media, donde aparece realizando las funciones de seguridad, que desempeñan hasta el día de hoy, los cuerpos encargados de este rubro.

La policía surge entonces, como una connotación primaria de forma de gobernar, posteriormente se entiende como una obligación del Estado de proporcionar seguridad a sus gobernados. Ahora bien, es necesario considerar el hecho de que, si en todo caso, la policía no surge como una necesidad inherente de mantener el orden dentro de una organización social determinada, sin considerar el tipo de sistema económico de que se trate; toda vez que al haber una organización social, es necesaria la existencia de un determinado conjunto de normas jurídicas que regulen la convivencia, y por lo tanto, se hace necesaria la presencia de una institución que haga efectivo su cumplimiento y es ahí precisamente, donde surge la policía.

Con el liberalismo económico, la seguridad se convierte en el fin primario del gobierno político y el primero de los bienes. La protección de las personas y la circulación de las mercancías, dieron origen a la monopolización de esta materia como un pilar del Estado moderno.

⁴⁵ FIORINI, Bartolomé. Ob. cit. p. 41.

“...la fuerza ascendente de la clase capitalista y el predominio del principio económico del libre mercado, llevaron paulatinamente a la policía a ocuparse de la protección de la propiedad privada, en tanto un derecho consagrado en las declaraciones políticas y protegido por la fuerza pública especializándose en la prevención o persecución de los transgresores de esa propiedad”.⁴⁶

Se puede resumir entonces que la policía, como es concebido actualmente, surge a finales del siglo XVIII, para salvaguardar los valores, derechos, bienes y personas de la colectividad. En un principio se entiende como una forma de gobernar, pero paulatinamente deriva en la forma en que es conocida hoy en día.

2.4 HISTORIA DE LA POLICÍA EN MÉXICO.

En las diferentes etapas de la historia de México, se pueden apreciar también, la existencia de un grupo organizado que hacía las veces de lo que actualmente se conoce como policía. Paulatinamente esta figura fue evolucionando; en el imperio azteca, se podía observar una organización social que causó asombro a los españoles a su llegada a nuestro territorio.

Las regulaciones en la materia fueron transformándose, hasta llegar a conformar una entidad, que tiene una coordinación señalada a nivel constitucional para los diferentes ámbitos de gobierno, a fin de integrar un Sistema Nacional de Seguridad Pública, asimismo se hace mención de las obligaciones inherentes al cargo, los principios de actuación, así como el objeto que deben perseguir los integrantes de este cuerpo.

⁴⁶ GONZÁLEZ RUÍZ, Samuel y otros. Seguridad Pública en México. UNAM, serie Justicia. México, 1994. p. 25.

2.4.1 Imperio Azteca.

En el Imperio Azteca los que cuidaban el orden eran denominados *topillis*.

En su obra Alfonso Del Toro nos dice “dependientes de los jueces había empleados inferiores de policía, para vigilar la ciudad y hacer cumplir las sentencias”.⁴⁷

La policía facilitaba la seguridad y el pacífico desenvolvimiento de los grupos sociales. Los *pochtecas* (comerciantes) llevaban a cabo algunas actividades de carácter policíaco. Como el comercio lo efectuaban en diferentes comarcas, les facilitaba observar la conducta de los pueblos sojuzgados y la vigilancia de lugares y personas que interesaban al Imperio. En ocasiones el monarca directamente confería estas comisiones, de cuyo resultado dependían las medidas que se adoptaban.

La función de carácter preventiva, la desempeñaban los *Contecpampixquex*, quienes cuidaban el orden y vigilaban a todo sujeto de mala conducta o con antecedentes criminales, previendo de este modo, la comisión de nuevos hechos delictivos.

La función persecutoria la llevaban a cabo individuos llamados *topilli*, que aprehendían a los delincuentes y los conducían de inmediato ante la autoridad respectiva.

“...el policía independientemente de la denominación que se le dio en el pueblo azteca, no solo denota su presencia física, sino que además cumplió con ciertas funciones que desde aquella época le fueron designadas y que en la actualidad, claro está con sus respectivas variantes sigue ejecutando”.⁴⁸

Para Alejandro Iñigo, un policía mexicano se distinguía de los demás funcionarios judiciales, por la cinta verde en el brazo convirtiéndose así en *calpullec* judicial del imperio.

⁴⁷ DEL TORO, Alfonso. Compendio de Historia de México. Patria. Decimanovena edición. México, 1979. p. 377.

⁴⁸ MARTÍNEZ GARNELO, Jesús. Ob. cit. p. 25.

Su función consistía en vigilar las calles del barrio, sus casas, cuidar que no llegaran por ahí merodeadores de otros barrios o de pueblos del otro lado de la laguna para realizar actos de rapiña, y en ocasiones intervenir para calmar los ánimos en pleitos de vecinos y no olvidar la vigilancia de los graneros públicos considerados de alta prioridad para el Estado.⁴⁹

Continúa señalando el autor en cita, que en cada barrio había delegados de los *calpulia*, pero su función se centraba fundamentalmente en aspectos administrativos.

Algunas veces realizaban trabajos extras en los que hoy llamaríamos vialidad, cuando algún *calmimilolcatl* (vigilante de la circulación de las canoas), faltaba en su puesto de vigilar el tránsito de éstas.

Uno de los cargos más delicados y una función dedicada a desarrollar, era la prueba de capacidad en el dibujo de símbolos, realizada por los guardianes de mercados (los *tianquizpan*).

Si el ladrón se les escapaba, se les obligaba a cubrir parte de lo robado.

La organización policíaca tenía una amplia cobertura de vigilancia en islotes, templos, chinampas, escuelas, mercados, tribunales de justicia, e inclusive destinaban escoltas para acompañar a los recaudadores de impuestos y tributos.

Cada vigilante tenía una marca distintiva de identificación, según el grado y el barrio donde operaba, a base de cintas de colores que se colocaban en forma de brazalete.

Y cuando el Gran Señor organizaba las guerras floridas contra los vecinos tlaxcaltecas, ellos se quedaban junto con los jefes de vecinos para mantener el orden en la ciudad.

El maestro Diego López Rosado, cita lo siguiente “El servicio de vigilancia estaba perfectamente controlado por el gobierno. El mismo Cortés se admiró del gran orden y concierto que en la

⁴⁹ Cfr. ÍÑIGO, Alejandro. *Bitácora de un policía (1500-1982)*. Grupo editorial Siete. México, 1994. pp. 11 y 12.

ciudad había, mantenido por alguaciles muy severos en los embarcaderos (*calmimilolcatl*), en los mercados y en los mismos *calpulli*... impasibles, midiendo con sus pasos la enorme plaza a lo largo y a lo ancho, los encargados del mercado (*tianquizpan tlayacaque*) vigilaban sin decir palabras a la multitud y a los vendedores”.⁵⁰

Nuestro país, no se podía quedar a la zaga en el aspecto de seguridad, toda vez que conformaba un sistema de organización que hacía las veces de lo que hoy se conoce como policía, las personas que desempeñaban esta actividad, tenían determinadas tareas a realizar claramente especificadas, se puede apreciar incluso que había un distintivo para cada jerarquía.

2.4.2 Época Colonial.

Durante esta etapa, existieron, a decir de Javier Piña dos tipos de policías: una la de simples *vigilantes nocturnos* que tenían a su cargo el cuidado del orden de la ciudad y de los bienes de los ciudadanos; su función era desde poseer las llaves de los domicilios, hasta la detención de los sospechosos.

Los otros eran los *alguaciles*, funcionarios dependientes de los jueces para la práctica de diligencias, como la de hacer comparecer a los testigos y ejecutar aprehensiones.⁵¹

En este período histórico, es donde surge lo que se denomina *gendarme*, término muy conocido en el argot policíaco y que significa gente de armas.

También en esta etapa, en el año 1529, aparece el primer reglamento de policía propiamente dicho, en éste se prohíbe a los

⁵⁰ LÓPEZ ROSADO, Diego. Los Servicios Públicos en la Ciudad de México. Porrúa. México, 1976. pp. 30 y 35.

⁵¹ Cfr. PIÑA y PALACIOS, Javier. Conferencia sustentada el 13 de marzo de 1974, en la Convención de Procuradores de los Estados Unidos de América, celebrada en la Ciudad de México.

indios habitar dentro de los límites del casco urbano destinado a los españoles.

En 1772, se creó *La Acordada*, fuerza especial de policía controlada por el virrey. El juez de este cuerpo solía residir en la capital. Sus tenientes eran voluntarios, que a su vez seleccionaban agentes también de esta calidad. El servicio era mal pagado lo que generaba en corrupción.⁵²

En 1787, se inició realmente la vigilancia policial, realizada por los *serenos*, que más tarde se habrían de convertir en la policía preventiva.

Estos servidores se dedicaban a patrullar la ciudad en forma organizada, existiendo en ese entonces uno en cada esquina; entre sus funciones se encontraban la de prender los faroles para la iluminación de las calles.

En este período, se van dando los primeros pasos para la conformación de un cuerpo de seguridad encargada de la protección de las personas y de los bienes, así como la primera reglamentación en la materia. Se empieza a esbozar, lo que más tarde será la policía preventiva en nuestra ciudad.

2.4.3 Época Independiente.

Al iniciar este período histórico, era necesario seguir proporcionando la seguridad como uno de los principales requerimientos sociales.

Entre lo más destacado de esta etapa histórica, se encuentra la creación de un cuerpo policial denominado *Celadores Públicos*, el 28 de Mayo de 1826.

El reglamento más conforme a la realidad y que dio una estructura sólida en la materia, fue el del 22 de agosto de 1848 para la denominada *Guardia de Policía*.

⁵² Cfr. VANDERWOOD J., Paul. Desorden y progreso, bandidos, policías y desarrollo mexicano. Siglo XXI. México, 1986. pp. 35 a 42.

En 1857, existió una regulación en materia de seguridad pública conocida como la *Ley Orgánica de Seguridad*, expedida por Ignacio Comonfort.

Maximiliano de Habsburgo, por su parte en 1865, expidió la *Ley sobre Policía General del Imperio*.

Posteriormente, con el fin de otorgar un mejor servicio de seguridad pública, el Presidente Benito Juárez promulgó el *Reglamento de la Policía de la Ciudad de México y el Distrito Federal* el 15 de abril de 1872, cuyas facultades eran:

- A) Prevenir los delitos.
- B) Descubrir los que se hubieren cometido.
- C) Aprender a los criminales.
- D) Cuidar el aseo e higiene pública y,
- E) Proteger a las personas y las propiedades.

Este Reglamento atendió la reforma global en materia punitiva de Don Benito Juárez, se hizo congruente con las disposiciones del primer Código Penal Federal de 1871.

La *Policía Rural Mexicana*, surge el 16 de enero de 1857 teniendo jurisdicción en diferentes Estados del país y en un sector de la Ciudad de México. A partir de 1880 se advierte la intervención del Congreso de la Unión para reformar las disposiciones existentes en materia de policía y para proceder a elaborar todos los bandos, reglamentos y ordenamientos municipales y de policía que estaban vigentes en el Distrito Federal.

Como consecuencia de los movimientos revolucionarios y la violencia que desencadenaron en 1912, se integró una guardia especial que se denominó *Batallón de Seguridad*, empero con la usurpación del poder político de Huerta se afectó el sistema de la policía y algunos cuerpos de seguridad se incorporaron a la Secretaría de Guerra.

Al establecerse el orden constitucional en 1917, se evidencia un nuevo proceso de transformación de la policía y es hasta 1939 con el Presidente Lázaro Cárdenas, que se promulga el

Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, que abrogó al de 1939, y que estuvo vigente hasta el 5 de julio de 1984, fecha en que entró en vigor un nuevo Reglamento promulgado por el Presidente de la República Miguel de la Madrid.⁵³

La Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, es la más actual en esta materia, publicada el 19 de julio de 1993, entró en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. En ésta se hace referencia de los diversos cuerpos que integran la seguridad pública en la ciudad actualmente.

En esta etapa, se consolida a los cuerpos de seguridad de manera definitiva, observando la intervención del Congreso para reglamentar la materia de policía, hasta desembocar en la legitimación a nivel constitucional de esta actividad, así como hacer el señalamiento que es una obligación a cargo de las diferentes esferas de gobierno.

2.5 SEGURIDAD PÚBLICA.

La palabra seguridad “proviene del latín *securitis*, que significa confianza, tranquilidad de una persona, procedente de la idea de que no hay peligro que temer”.⁵⁴

Por su parte la palabra público, deriva del término en “latín *publicus*, que significa perteneciente a todo el pueblo”.⁵⁵

Podríamos decir entonces, que seguridad pública es la tranquilidad de todo el pueblo al no haber peligro que temer.

La seguridad pública puede entenderse también como “la actividad técnica, destinada a satisfacer la necesidad de carácter general de los gobernados, de preservar su integridad física, moral y patrimonial, mediante la debida protección de sus

⁵³ Cfr. ORTIZ ORTIZ, Serafín. Función Policial y Seguridad Pública. McGraw-Hill/Interamericana Editores. México, 1986. pp. 39 a 41.

⁵⁴ RAMÍREZ MARÍN, Juan. Ob. cit. p. 1.

⁵⁵ Loc. cit.

personas, como de sus bienes y derechos, especialmente aquellos derivados del orden público; cuyo cumplimiento, uniforme y continuo, permanentemente debe ser asegurado, regulado y controlado por la autoridad mediante el ejercicio del poder de policía, con sujeción a un variable régimen de derecho público”.⁵⁶

Por su parte Ortiz Ortiz, señala que “la seguridad pública es la función material del Estado, que está facultado para cuidar materialmente de aquellos bienes jurídicos tutelados en la legalidad, como la integridad física, los bienes y las cosas de los gobernados”.⁵⁷

Para el jurista español Francisco Alonso Pérez “la necesidad de seguridad es innata en el hombre desde que abandona el claustro materno y se enfrenta a la vida. El hombre necesita estar seguro en todos los actos de su existencia, tanto aquellos que se refieren a materias laborales, como de asistencia sanitaria, hasta llegar a aquellas actividades cuya protección está encomendada específicamente a los cuerpos de seguridad”.⁵⁸

El servicio de seguridad pública se presta mediante la realización de diversas actividades, entre otras: la de vigilancia de la vía y lugares públicos; prevención de comisión de delitos; colaboración en la investigación y persecución de los delitos; prevención de comisión de infracciones a la normativa de policía y de buen gobierno; mantenimiento del orden público; prevención de desastres y siniestros; avisos de alarma en casos graves de emergencia; así como las de evacuación, dispersión, albergue, socorro, rescate y salvamento, en casos de hecatombes, desastres y siniestros.

La seguridad pública va de la mano de otros conceptos que son necesarios entender. Entre ellos están el de seguridad jurídica, Estado de Derecho, bien jurídico, bien común y principio de legalidad.

⁵⁶ FERNÁNDEZ RUÍZ, Jorge. Derecho Administrativo (Servicios Públicos). Porrúa. México, 1995. p. 417.

⁵⁷ ORTIZ ORTIZ, Serafín. Ob. cit. p. 14.

⁵⁸ ALONSO PÉREZ, Francisco. Seguridad Ciudadana. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas. Madrid, 1994. p. 14.

La seguridad jurídica la podemos entender como la garantía dada al individuo por el Estado, de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos, o que, si éstos llegan a producirse, la sociedad asegura su protección y reparación.

Para lo anterior se hace necesario un Estado de Derecho, que es aquél donde el gobierno está sometido a leyes; es decir no debe de actuar de forma arbitraria, sino que lo hace sujetándose conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente.

Esto, es el principio de legalidad, que es el fundamento básico del comportamiento de las autoridades en un estado de Derecho.

Ahora bien, el Estado al proporcionar la seguridad, interviene en la protección de los bienes jurídicos, entendiendo como tales al límite del poder punitivo del Estado, a su intervención sobre los ciudadanos y su actividad social.

La intervención del Estado sólo es posible y necesaria cuando se trata de la protección de los bienes jurídicos.

“Los bienes jurídicos no están en la norma, sino que la norma ha de protegerlos; siendo el ser humano el bien jurídico último, su protección es el más elevado objetivo del ordenamiento jurídico”.⁵⁹

La seguridad pública, garantiza entonces el correcto funcionamiento de las autoridades encargadas de la procuración y la administración de justicia, así como del servicio de policía.⁶⁰

Por último el bien común es entendido como “el conjunto de condiciones materiales y espirituales que permiten al individuo alcanzar la perfección plena de su naturaleza racional”.⁶¹

Podemos entender entonces a la seguridad pública, como una actividad inherente al Estado a fin de proteger a las personas y a

⁵⁹ CRÚZ TORRERO, Luis Carlos. Seguridad, Sociedad y Derechos Humanos. Trillas. México, 1995. p. 31.

⁶⁰ Cfr. RAMÍREZ MARÍN, Juan. Ob. cit. p. 22.

⁶¹ CRÚZ TORRERO, Luis Carlos. Ob. cit. p. 29.

sus bienes, así como las actividades encaminadas a prevenir las actitudes que pudieran generar la inseguridad, creando para ello, las normatividades de observancia general y obligatoria de convivencia armónica, tanto para gobernantes y gobernados, aplicando en caso de violación de las normas, un castigo acorde con un sistema penal.

2.5.1 Definición constitucional.

Desde el punto de vista constitucional, la seguridad pública se encuentra definido en el artículo 21 que a la letra establece “La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, en las respectivas competencias que esta Constitución señala. La actuación de las instituciones policiales se regirá por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez.

La Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios se coordinarán, en los términos que la ley señale, para establecer un Sistema Nacional de Seguridad Pública”.

Con las reformas recientes en materia de seguridad pública, se elevó a rango constitucional el fenómeno que atañe a esta materia, que antes era municipal; por vez primera existe un concepto integral, se destaca su carácter de función pública, se promueve la participación social en la materia y se crea un nivel superior de coordinación obligatoria de todas las instituciones e instancias competentes.⁶²

De acuerdo a la definición constitucional, la seguridad pública, implica que es una obligación irrenunciable e indeclinable del Estado, a fin de satisfacer uno de los derechos que tienen los gobernados, como lo es la salvaguarda de su persona, sus bienes y sus derechos. Para ello señala la competencia en sus diversos ámbitos de gobierno, así como la manera en que han de coordinarse a fin de poder brindar de manera óptima este servicio.

⁶² Cfr. SANDOVAL ULLOA, José. Introducción al Estudio del Sistema Nacional de Seguridad Pública. SEGOB. México, 1997. p. 3.

2.5.2 Objeto de la seguridad pública.

La policía, siempre debe de intervenir ante una perturbación o su posibilidad. Para poder mantener el equilibrio entre los elementos que mantienen el orden, es necesaria una normatividad. La perturbación rompe el equilibrio entre el particular y las cosas de valor común, ésta se presenta en las relaciones de convivencia, si no fuera así, no podrían existir las cosas comunes y por lo tanto la función policial no tendría razón de ser, la policía ha sido creada en la sociedad y para el orden social. Esta institución surge entonces, para mantener el orden alterado por la perturbación.⁶³

El objeto de este servicio público consiste generalmente en los siguientes:

1.- Mantener el orden público.

El orden público a que hace referencia la Constitución, se vincula a la noción de orden jurídico, que implica la obediencia de todas las leyes.

Garantiza el libre ejercicio de los derechos constitucionales e impide su limitación ilegal por parte de determinados individuos o grupos sociales.

El orden público es la “regulación total de las cosas comunes y las actividades privadas”.⁶⁴ Continúa el autor de referencia, “...el orden público aparece así como el ordenamiento general producido por las distintas regulaciones de equilibrio entre bienes comunes y actividades individuales”.

2.- Proteger la integridad física de las personas así como sus bienes.

Para ello, se recibe capacitación especial para poder actuar en caso de riesgo.

⁶³ Cfr. FIORINI, Bartolomé A. Ob. cit. pp. 15 y 16.

⁶⁴ Ibid. p. 98.

3.- Prevenir la comisión de delitos e infracciones a los reglamentos gubernativos y de policía.

A través de la adopción de medidas represivas de aplicación de la ley; y hacer desaparecer el deseo de cometer cualquier acto delictuoso a través de actos de permanencia.

Cualquier conducta perturbadora de los particulares que atente contra el orden impuesto por el gobierno, está contra la seguridad pública, y obviamente contra el buen orden de la comunidad, ese orden está prefigurado por las razones del Estado.

4.- Colaborar en la investigación y persecución de los delitos.

En nuestro país la Policía Judicial es la encargada de perseguir los delitos a partir de dos circunstancias: la aprehensión, detención o presentación del presunto responsable; y, la comprobación de los elementos que constituyen el cuerpo del delito.

5.- Auxiliar a la población en los casos de siniestros.

Las labores de la policía tienden a aumentar, llevando a cabo tareas que van más allá de las normales. Su función no debe limitarse a la protección del ciudadano, también debe de auxiliarlo en caso de peligro, cuando existan siniestros o desastres.

Por los puntos señalados, se requiere de una policía que tenga amplias nociones en diversos campos del conocimiento, a fin de poder desarrollar de forma óptima las tareas que se le encomienden, para ello debe de tomar los cursos que sean necesarios.

El artículo 2º de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, contempla los puntos anteriores.

La sociedad debe de contar con un aparato policial a su servicio y dispuesto para acudir al llamado de los particulares, debido a que el Estado, cuenta con otros órganos reservados para mantener el orden público como las fuerzas armadas, que no son puestos a disposición de los gobernados.

Francisco Alonso Pérez,⁶⁵ señala que los cuerpos y fuerzas de seguridad; contribuyen a garantizar la seguridad ciudadana mediante dos tipos de actuaciones:

a) ACTUACIONES DE CARÁCTER PREVENTIVO.

La actividad de la policía debe de tener un carácter meramente preventivo, ya que su función debe de consistir en impedir o alejar cualquier motivo de perturbación. Sólo cuando la perturbación se presente debe de aparecer la represión, como actividad excepcional y como consecuencia del fracaso efectivo de la prevención especial o general.⁶⁶

El carácter preventivo, se concreta a través de la presencia y vigilancia en actos públicos, manifestaciones, espectáculos, patrullas, servicios de protección o verificaciones de identidad de sospechosos, e incluso con el conocimiento previo de actividades delictivas por medio de informaciones para evitar su comisión.

Cualquiera que fuera la actividad preventiva, “siempre tendrá por objeto evitar, precaver, o prevenir la perturbación que puede producir una cosa, o un hecho sin intervención de la acción humana, o un hecho producido por la actividad humana”.⁶⁷

b) ACTUACIONES DE CARÁCTER REPRESIVO.

Cuando la actividad preventiva no resulte suficiente para mantener el orden y hacer respetar la ley, los funcionarios policiales deben de actuar de forma represiva. La represión es el último recurso de que dispone la policía para hacer frente a las agresiones graves contra los derechos y libertades de los ciudadanos.

Respecto a este tipo de actuación, el artículo 46 de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, señala expresamente “Los elementos de la Policía deberán emplear medios pacíficos para disuadir a presuntos delincuentes o infractores y en caso de la ineficacia de dichos

⁶⁵ Cfr. ALONSO PÉREZ, Francisco. Ob. cit. p. 14 y 15.

⁶⁶ Cfr. FIORINI, Bartolomé A. Ob. cit. p. 221.

⁶⁷ Ibid. pp. 225 y 226.

medios, por persistir la conducta o presentar resistencia al cumplimiento de las funciones de dichos elementos, podrá emplearse la fuerza física necesaria, racional proporcional para someter a la persona de que se trata...”.

La única finalidad justificable de la policía en el estado de derecho, deberá ser la seguridad ciudadana. Así, su función será el hecho concreto de cuidar y proteger a las personas y bienes de los gobernados, y estar siempre a disposición de los intereses del pueblo.

La satisfacción de la necesidad de carácter general de seguridad pública, implica la protección de todos y cada uno de los miembros de la población, tanto en sus personas, como en sus bienes y derechos. Dicha necesidad se satisface por medio de la prestación del servicio de seguridad pública, para ello el Estado creó a los cuerpos encargados para realizar esta función.

2.5.3 Competencia en materia de seguridad pública.

La facultad para expedir leyes en materia de seguridad pública, se encuentra establecido en la Constitución, en el artículo 73, fracción XXIII, que a la letra señala:

“Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

...**XXIII.** Para expedir leyes que establezcan las bases de coordinación entre la Federación, los Estados y los Municipios, en materia de seguridad pública; así como para la organización y funcionamiento, el ingreso, selección, promoción y reconocimiento de los integrantes de las instituciones de seguridad pública en el ámbito federal”.

El artículo 21 del mismo ordenamiento, reformada el 31 de diciembre de 1994, eleva el concepto y la atribución de la seguridad pública como función estatal, manda que los diversos niveles de gobierno, se coordinen, existiendo con ello una concurrencia y coincidencia de competencias, y establece los

principios jurídicos y éticos de actuación de los cuerpos que integran la policía.

Con esta reforma constitucional, se instauran los fundamentos jurídicos para establecer en el país una Política Nacional de Seguridad Pública, que pueda combatir de manera frontal y sistemática a la delincuencia, para responder a una demanda de carácter social.

El Programa Nacional de Seguridad Pública, de conformidad con lo señalado en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, establece los criterios, políticas, indicadores de medición, evaluación, y las bases de coordinación de las acciones de gobierno en materia de prevención del delito y combate a la delincuencia, encaminados a consolidar el Sistema Nacional de Seguridad Pública.

En este Sistema, participan para la operación y responsabilidad directa; y, coordinación entre todas ellas: la policía preventiva en los niveles federal, estatal y municipal; el Ministerio Público Federal y Estatal; los tribunales judiciales también en ambas esferas; las autoridades responsables de las prisiones en todo el país y; las autoridades administrativas encargadas de imponer sanciones por infracciones a reglamentos y Bandos de Policía y Buen Gobierno.

Las leyes señalan la competencia de cada autoridad en materia de seguridad pública, éstas nos indican quien es la autoridad que debe cumplir la norma que establece la prestación del servicio, éste debe realizarse de acuerdo a los lineamientos jurídicos preestablecidos. Las autoridades que son parte del Estado, tienen la obligación y el deber de brindar el servicio de seguridad pública de la forma en que está expresamente definido en las leyes, de acuerdo al principio de derecho que dice “las autoridades sólo pueden hacer lo que les está expresamente permitido en las leyes” y, “los ciudadanos sólo pueden hacer lo que no les está prohibido por las leyes”.

En el caso del Distrito Federal, el servicio de seguridad pública y el cumplimiento de estas funciones, se entienden encomendadas al Gobierno y a la Procuraduría de Justicia

locales, de acuerdo a la competencia que a cada uno de los cuerpos de seguridad pública establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Ley de Seguridad Pública de esta entidad, en su artículo 2º a la letra establece “La seguridad pública es un servicio cuya prestación en el marco del respeto a las garantías individuales corresponde exclusivamente al Estado”.

Esta ley, junto con otros ordenamientos legales, viene a regular en la capital de la República, un servicio público precisado como tal por el inciso h) de la fracción III del artículo 115 Constitucional.

El servicio de seguridad pública, satisface una necesidad de carácter general; quedando a cargo de órganos estatales o municipales; estableciendo para ello las bases para su coordinación y los principios con los que han de actuar los cuerpos encargados de realizarlos.

Con las reformas recientes, la seguridad pública se convierte en una responsabilidad de todos los niveles de gobierno, obligando a todas las autoridades competentes, a coordinarse a fin de dar cumplimiento a esta obligación constitucional.

2.6 CUERPOS DE SEGURIDAD PÚBLICA EN EL DISTRITO FEDERAL.

La seguridad pública en el Distrito Federal, se encuentra encomendada a la policía local y a la Policía Judicial.

Esta última se encuentra bajo el mando de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal; mientras que la Policía de Seguridad Pública, depende de la Secretaría de Seguridad Pública local.

Ambos cuerpos, se encuentran encargados de la seguridad pública, lo que los hace diferentes es la función que realizan.

Ahora bien, la integración de la policía en el Distrito Federal, se encuentra establecida en el artículo 5º de la Ley de Seguridad Pública, que señala:

“Art. 5º. La policía del Distrito Federal estará integrada por:

I. La Policía Preventiva, con todas sus unidades y agrupamientos que prevea su reglamento, y

II. La Policía Complementaria, que estará integrada por la Policía Auxiliar, la Bancaria e Industrial y las demás que determine el reglamento correspondiente”.

La Policía Preventiva, tiene como función primordial prevenir delitos y faltas administrativas y remitir al Ministerio Público o al Juzgado Cívico al presunto responsable o infractor, cuando el delito o falta sea flagrante.

La Policía Complementaria por la naturaleza de sus actividades debe de actuar siempre en coordinación con la policía preventiva. Coadyuvando en el mantenimiento del orden público y la seguridad, proporcionando servicios de vigilancia profesional a la banca e instituciones de crédito y a los organismos públicos y privados, así como a personas físicas y morales; a través de contratos de prestación de servicios de vigilancia.

Como resumen podemos decir, la policía del Distrito Federal, integrado por la Preventiva y la Complementaria, tienen en la capital del país las responsabilidades de mantener el orden público y la seguridad de los habitantes de la ciudad; dejando en manos de la Judicial, la investigación y persecución de los delitos.

2.6.1 Principios éticos de actuación de los Cuerpos de Seguridad Pública.

En el desempeño de las actividades mediante las cuales se presta el servicio de seguridad pública, los integrantes de los cuerpos encargados de la misma, deben ceñir su actuación a ciertos principios éticos de carácter normativo. Éstos, se encuentran señalados en el Capítulo Único, del Título Tercero de

la Ley de Seguridad Pública, en concordancia con la parte final del artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y son los que a continuación se mencionan:

- a) PRINCIPIO DE LEGALIDAD.
- b) EFICIENCIA.
- c) PROFESIONALISMO y,
- d) HONRADEZ.

El principio de legalidad, se refiere a que los cuerpos policíacos, deben de ajustar su actuación de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente. Sujetar sus actividades de acuerdo a las leyes, a fin de no violar las garantías consagradas para todo ciudadano.

Todo ordenamiento jurídico, debe sustentarse en el respeto a las garantías individuales contenidas en la Constitución.

Las garantías individuales al estar contempladas por nuestra Constitución, participan del principio de supremacía, en cuanto que prevalecen sobre cualquier otra norma o ley secundaria. El conjunto de ellas conforman lo que se denomina derechos humanos.

Estos derechos son definidos por el artículo 6º del Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos como "...los inherentes a la naturaleza humana, sin los cuales no se puede vivir como ser humano. En su aspecto positivo son los que reconoce la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los que se recogen en los pactos, los convenios y los tratados internacionales suscritos y ratificados por México y las leyes que de ella emanen".

Mientras no exista seguridad pública, no habrá posibilidad de que todos y cada uno de los gobernados puedan gozar del ejercicio de igualdad, libertad, propiedad y seguridad jurídica que son las cuatro garantías que en cuanto a su contenido contempla nuestra Carta Magna.⁶⁸

⁶⁸ Cfr. RAMÍREZ MARÍN, Juan. Ob. cit. pp. 15 y 16.

En lo referente a eficiencia, lo podemos entender, como la realización de las tareas encomendadas, de la manera más efectiva, de acuerdo a la preparación recibida y los conocimientos adquiridos para el desempeño de sus labores.

El profesionalismo, lo entenderemos como la capacitación constante a fin de adquirir mas conocimientos, que hagan posible que los policías sean más preparados cada día.

La honradez entendida como, no actuar en contra de los preceptos jurídicos vigentes, debe de ser una bandera que deben de enarbolar los cuerpos policíacos. Ello implicaría la inexistencia de la corrupción y de la realización de actos ilícitos en el desempeño de sus funciones.

Estas obligaciones establecidas y contenidas en las leyes y reglamentos, nos demuestran que su observancia no es discrecional, por el contrario su incumplimiento acarrea sanciones que también están claramente determinadas. En el caso de los tratados internacionales, el Estado Mexicano es responsable ante los otros Estados, cuando no respete las garantías individuales de sus habitantes, lo que implica la violación de los derechos humanos.

Los Cuerpos de Seguridad Pública deben de adecuar su actuación a diversos principios, lo que implica a su vez, el respeto de las leyes y las garantías establecidas para todos los ciudadanos.

2.6.2 El Mando en materia de seguridad pública.

De conformidad con el artículo 115 Constitucional, en su fracción VII, último párrafo, “El Ejecutivo Federal tendrá el mando de la fuerza pública en los lugares donde resida habitual o transitoriamente”.

Respecto a lo establecido anteriormente, el Distrito Federal es la residencia habitual del Presidente de la República, por lo tanto, le corresponde el mando supremo de la fuerza pública local. Lo

anterior se encuentra ratificado en el artículo 34 del Estatuto de Gobierno Local, que a la letra establece “Corresponde al Presidente de la República el mando de la fuerza pública en el Distrito Federal...”, lo que concuerda también con lo establecido en el artículo 22 de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública.

Esto a fin de evitar posibles conflictos que puedan poner fin al pacto federal, toda vez que en esta ciudad se asientan los poderes con esta característica.

Por su parte la Ley de Seguridad Pública señala:

“Artículo 7º.- Corresponde al Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos el Mando Supremo de los Cuerpos de Seguridad Pública”.

En el nivel inferior de gobierno, esta facultad está conferida al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Gobierno en su artículo 67 fracción XX; que a la letra señala:

“Artículo 67.- Las facultades y obligaciones del Jefe de Gobierno del Distrito Federal son las siguientes:

...XX. Ejercer las funciones de dirección de los servicios de seguridad pública...”.

De los artículos mencionados con anterioridad, se puede observar entonces, que el mando supremo de toda la fuerza pública en la Capital del País, le corresponde al Ejecutivo Federal; delegando a su vez esta facultad en un nivel de mando inferior, al Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Para terminar el presente capítulo señalaremos entonces, que la actividad que hoy realizan los Cuerpos de Seguridad Pública, ha existido siempre en los diversos sistemas económicos en los que se ha organizado la humanidad a lo largo de la historia. Fueron conocidos y nombrados de diferente manera, pero siempre coincidiendo en la premisa de asegurar la existencia humana, en la convivencia, de acuerdo con las normas

tendientes a procurar la protección tanto de los individuos como de los bienes adquiridos.

En un principio la palabra policía, era un término utilizado para designar la actividad administrativa del Estado; siendo en la Edad Media, cuando toma su connotación actual, al irse conformando las primeras ciudades.

Actualmente, la función policial es una actividad necesaria, para asegurar la convivencia pacífica, impidiendo con ello las perturbaciones a través de acciones preventivas, y cuando procede, realizando las actividades represivas como última alternativa. Para ello existen diversas normatividades que regulan la actuación de la policía, conservando siempre el respeto a la legalidad y a los derechos humanos; en otras palabras, esta institución debe restringir la actividad de los particulares pero dentro de las limitaciones constitucionales y legales.

En nuestro ámbito local, la regulación de la función policial se encuentra establecido en la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, que establece los principios de actuación de esta institución, en ella se reconoce a la Policía Auxiliar, junto con la Bancaria e Industrial como Complementaria, realizando las actividades tendientes a llevar a cabo, la convivencia armónica a través de un conjunto de acciones coordinadas, a fin de cumplir con lo señalado por la norma jurídica como obligación.

CAPÍTULO 3.

LA POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL Y LA RELACIÓN DE TRABAJO.

En este capítulo se estudiará de manera particular a la Policía Auxiliar del Distrito Federal, su surgimiento, características que debe de tener un aspirante a formar parte de la corporación, el marco jurídico de la institución como parte integrante de las fuerzas de seguridad pública local, así como su ubicación dentro de los conceptos y elementos de la relación de trabajo.

3.1 SURGIMIENTO DE LA POLICÍA AUXILIAR.

La Policía Auxiliar fue fundada por el General zacatecano Leandro Castillo Venegas, con siete elementos, en la colonia Lomas de Chapultepec en el año de 1925. Surge con el fin de coadyuvar en la satisfacción de la demanda de seguridad pública existente, ante el crecimiento de la ciudad y el consiguiente aumento de la inseguridad; dando ocupación a las personas que en su momento integraron los ejércitos revolucionarios, ante estos dos aspectos, concibe la idea de conformar una institución, que generara sus ingresos con la aportación de los vecinos que ocuparan dicho servicio.⁶⁹

En el año de 1937, la Policía Auxiliar contaba en sus filas con 1400 elementos, organizados en destacamentos. En ese mismo año se gestionó su reconocimiento oficial, fusionándose en un solo cuerpo.

El 22 de septiembre de 1939, se estableció en el Reglamento Orgánico de la Policía Preventiva; que ésta, estaba integrada por los policías a pie, montados, *auxiliares*, vigilantes de cárceles, penitenciarías y bomberos.

⁶⁹ Cfr. Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal. Departamento del Distrito Federal. México, 1995. p. 22.

El 13 de marzo del año de 1941, se publica en el Diario Oficial de la Federación, el *Reglamento del Cuerpo de Veladores Auxiliares de la Policía Preventiva del Distrito Federal*, en el que se observa que estaba organizado en 9 batallones, designándole la función de vigilancia nocturna de las residencias particulares y establecimientos comerciales, industriales y bancarios ubicados en el Distrito Federal.

En 1949 mediante Decreto Presidencial del 2 de julio, publicado en el Diario Oficial de la Federación, se dispuso que a partir de esa fecha "... todo el personal de jefes, oficiales, e individuos de tropa que integran el grupo de la Policía Auxiliar del Distrito Federal encargado de cuidar en la vía pública los vehículos de propiedad particular, quedan bajo las órdenes de la Dirección de Tránsito y Transporte, dependiente del Departamento del Distrito Federal, la que se encargará de la correcta organización, disciplina y designación de servicios de los elementos que la integran, quedando autorizada dicha dependencia para removerlos y sancionarlos como corresponda, en la inteligencia que continuarán considerándose como emolumentos de sus miembros, las gratificaciones que el público les concede en pago de sus servicios".

Nuevamente el 6 de julio de 1984, se publica en el Diario Oficial de la Federación un nuevo *Reglamento para la Policía Preventiva del Distrito Federal*, que en ese entonces dependía de la Secretaría de Protección y Vialidad, en ella consideraba como parte integrante de ésta a la Policía Auxiliar y a la Bancaria e Industrial.

Finalmente, al entrar en vigor la *Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal* el 20 de julio de 1993, establece en su artículo 5º fracción II, que la Policía Auxiliar forma parte de la Policía Complementaria.⁷⁰

La Policía Auxiliar surge entonces, como una necesidad de poder brindar un trabajo a las personas que conformaron anteriormente las filas revolucionarias y la demanda de seguridad, al ir creciendo la ciudad. Paulatinamente esta institución fue reconocida, al irse considerando en diversos

⁷⁰ Cfr. Ibid. pp. 24 a 31.

cuerpos normativos que regularon a la Policía del Distrito Federal. En la mas reciente ley de la materia, se puede observar, el carácter específico de la Policía Auxiliar, que junto con la Policía Bancaria e Industrial integran a la Policía Complementaria del Distrito Federal, y; desde un principio, se hace mención que sus ingresos, provienen de las aportaciones de los particulares.

Actualmente, sigue el mismo esquema de obtención de sus recursos. A partir de septiembre del año de 1988, el control en este rubro lo realiza el Gobierno del Distrito Federal.

3.2 FUNDAMENTO JURÍDICO.

El fundamento jurídico de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, como anteriormente se señaló, se encuentra establecido en el artículo 5º, fracción II, de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, que a la letra señala:

“La Policía del Distrito Federal, estará integrada por:

I.- La Policía Preventiva, con todas las unidades y agrupamientos que prevea su reglamento, y;

II.- La Policía Complementaria, que estará integrada por la Policía Auxiliar, la Bancaria e Industrial y las demás que determine el reglamento correspondiente”.

La Policía Auxiliar, desempeña sus funciones bajo el mando y Dirección de la Secretaría de Seguridad Pública Local, según lo estipulado en el artículo 6º del mismo ordenamiento jurídico de la materia, mencionado con anterioridad.

El Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, sobre el mismo rubro, recalca en su Capítulo VII, artículo 42 “La Policía Complementaria se integra por la Policía Auxiliar y la Bancaria e Industrial...”.

El mismo Reglamento en comento, en su artículo siguiente, señala las actividades que la Policía Complementaria debe

realizar de manera específica "...proporcionará servicios de protección, custodia y vigilancia de personas y bienes, valores e inmuebles a dependencias, entidades y órganos de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial Federales y del Distrito Federal, órganos autónomos federales y locales así como a personas físicas y morales, mediante el pago de la contraprestación que se determine por el Director General, la cual será publicada anualmente en la Gaceta Oficial del Distrito Federal".

El artículo 44 establece "Las modalidades de los servicios proporcionados por la Policía Complementaria son:

- I. En el interior de inmuebles;
- II. En el exterior de inmuebles;
- III. De custodia de bienes y valores en tránsito;
- IV. De guardia y seguridad personal".

De conformidad con el artículo 45, pueden realizar "...funciones de mantenimiento del orden público en la vía pública, cuando sean contratados para ello por los órganos político-administrativos de las demarcaciones en que se divide el Distrito Federal", previa autorización del Secretario de Seguridad Pública.

En estos artículos, se menciona la integración de la Policía Complementaria, su pertenencia a la Secretaría de Seguridad Pública local y las actividades específicas a realizar. Se hace el señalamiento que los órganos de Gobierno federales y estatales, los diferentes Poderes que los conforman, las personas morales públicas o privadas, así como las personas físicas, pueden disponer de los servicios de esta institución policial, pagando la cantidad que disponga la Dirección General, ya sea de la Policía Auxiliar o de la Bancaria e Industrial.

La Policía Auxiliar, solamente puede realizar las funciones en la vía pública, cuando sean contratados para este fin por las delegaciones políticas que conforman el Distrito Federal, previa autorización del Secretario de Seguridad Pública local; asimismo, se entiende entonces que las corporaciones denominadas por la Ley de Seguridad Pública, como Complementarias, generan sus propios ingresos, por lo que deberían ser autónomas para administrar su patrimonio.

3.3 ORGANIZACIÓN DE LOS MANDOS DENTRO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA.

Los mandos dentro de la Secretaría de Seguridad Pública, están integrados de la siguiente manera:

1.- El Mando Supremo, corresponde al Presidente de la República.

2.- El Alto Mando, le corresponde al Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

3.- Los Mandos Administrativos corresponden a los directores de las unidades administrativas de la Secretaría, y;

4.- Los mandos operativos, a cargo de los directores correspondientes en cada uno de los cuerpos que integran a la Policía del Distrito Federal.

De manera específica, la Policía Auxiliar del Distrito Federal está integrada por:

I).- La Dirección General.

II).- Comandancia de Agrupamiento.

III).- Comandancia de Destacamento.

De esta forma, se toman las decisiones a nivel operativo dentro de la corporación en comento.

Las jerarquías existentes dentro de la Policía del Distrito Federal, se encuentran determinadas de la siguiente manera:

1.- Superintendente General.

2.- Primer Superintendente.

3.- Segundo Superintendente.

4.- Primer Inspector.

5.- Segundo Inspector.

6.- Subinspector.

7.- Primer Oficial.

8.- Segundo Oficial.

- 9.- Suboficial.
- 10.- Policía Primero.
- 11.- Policía Segundo.
- 12.- Policía Tercero, y;
- 13.- Policía.

Cada una de estas jerarquías tiene su distintivo, mismos que son conocidos por cada elemento que integra a la Policía del Distrito Federal.

Esto es a grandes rasgos, la forma en que está integrada la Secretaría de Seguridad Pública local y la Policía Auxiliar del Distrito Federal, así como los mandos respectivos y cada una de las jerarquías existentes dentro de ellas.

3.4 PROCESO DE SELECCIÓN.

Para poder brindar los servicios de seguridad requeridos por los usuarios, tanto personas físicas como morales, públicos o privados, la Policía Auxiliar somete a sus aspirantes a una serie de pruebas y requisitos como proceso de selección, para cumplir los siguientes objetivos:

1.- Elegir de entre los candidatos, a aquéllos que cuenten con las condiciones físicas y emocionales necesarias que les permita ejercer de la mejor manera posible, las actividades propias requeridas por los usuarios en general.

2.- Descartar a aquellos candidatos que muestren alteraciones graves de tipo orgánico, cerebral o emocional que interfieran en la relación de trabajo.

Los anteriores puntos, se logran a través de la aplicación en el momento de hacer la solicitud, de diversos exámenes de tipo médico, físico, psicométrico y de carácter legal, a fin de lograr la adecuada selección del personal, que sea apto para el desempeño de los servicios de seguridad requeridos y lograr a su vez el prestigio de la corporación.

3.4.1 Perfil del aspirante.

Dentro de las *Reglas para el Establecimiento y Operación del Sistema de Carrera Policial de la Policía del Distrito Federal*, en su numeral 13, establece “Se entiende por aspirante a aquella persona que pretenda ingresar a la policía del Distrito Federal, por considerarse con vocación para el servicio de seguridad pública y por reunir los requisitos establecidos por el artículo 26 de la Ley de Seguridad Pública”.

Este último artículo, señala como requisitos mínimos de ingreso a los Cuerpos de Seguridad Pública los siguientes:

I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno goce y ejercicio de sus derechos;

II. Ser de notoria buena conducta y reconocida solvencia moral;

III. Poseer el grado mínimo de secundaria en el caso de la policía del Distrito Federal y de preparatoria en el caso de la Policía Judicial;

IV. No tener antecedentes penales ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso;

V. Contar con la edad y con el perfil físico, médico, ético, y de personalidad necesarios para realizar las actividades policiales;

VI. No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;

VII. No padecer alcoholismo;

VIII. Tener acreditado el servicio militar nacional; y

IX. No estar suspendido ni haber sido destituido o inhabilitado del mismo u otro cuerpo policíaco”.

En los mismos términos, se encuentran establecidos en el artículo 50 de la *Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad*

Pública del Distrito Federal. Como consecuencia, se solicitan como requisitos para los aspirantes a pertenecer a la Policía Auxiliar, en concordancia con los mencionados anteriormente los siguientes:

1.- Que no se haya drogado en un período de seis años anteriores a la fecha de la solicitud.

2.- Que no tenga antecedentes penales.

3.- Que tenga control sobre sus impulsos, para evitar la violencia.

4.- Que no viva en el seno de una disfunción familiar que interfiera en su conducta.

5.- Que no tenga un trastorno emocional grave como problemas de identidad, depresión, angustia, etc.

A partir del cumplimiento satisfactorio de los requisitos médicos, se detectan el uso y consumo de sustancias que pudieran interferir en el desempeño del trabajo a realizar; a través del exámen físico se toman en consideración, la capacidad de reacción en el cumplimiento de actividades que vayan a requerir de una condición física, acorde con el desempeño del servicio.

El criterio para que los aspirantes sean aceptados depende de si son considerados como aptos o no aptos por la corporación, si quedan dentro de esta última categoría, lógico es que no son admitidos.

3.5 LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación de trabajo, surgida como consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado, que realiza una persona física a otra de carácter físico o moral, recibiendo por ello una remuneración; tiene para su estudio en la actualidad dos vertientes diametralmente opuestas; la primera, opina que las relaciones de trabajo provienen de un acuerdo de voluntades,

enmarcándolo en tres tipos de contratos: de arrendamiento, compraventa y el de sociedad; estas clasificaciones no prosperaron por mucho tiempo.

La segunda corriente es la que prevalece en nuestro ordenamiento jurídico laboral, defendida por el maestro Mario De la Cueva, que considera el carácter humano de la persona física que en aras de su existencia, realiza una labor para otra, siempre tomando en cuenta la protección que debe de gozar por ser la parte más débil dentro del proceso de producción, ésta, se realiza a través de los ordenamientos jurídicos, emanados directamente de la Constitución.

3.5.1 La teoría contractualista.

Esta teoría se remonta al Derecho Romano y establece que las relaciones jurídicas entre dos personas, solo pueden provenir del acuerdo de voluntades entre ellas. Por lo tanto, se considera que la relación entre un trabajador y un patrón debe de ser configurado como un contrato, en el que el primero, se obliga a prestar servicios o realizar obras a cambio del pago de un salario. Visto desde esta perspectiva, el patrón “es el destinatario del trabajo y de sus resultados, mismo que conduce a discreción mediante sus poderes de organización, disciplina y fiscalización”.⁷¹

En cuanto al objeto del trabajo para esta corriente doctrinal, para el patrón consiste en el aprovechamiento de la fuerza de trabajo; en tanto que para el trabajador, es la obtención del salario que permita su propio sustento y el de su familia o dependientes.

Entiéndase como objeto, el criterio civilista que afirma que éste “se trata y representa el contenido material de la figura negocial. Dicho objeto son los efectos jurídicos, las consecuencias de

⁷¹ MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Curso de Derecho del Trabajo. Saraiva. Sao Paulo, 1989. p. 249.

Derecho que el negocio genera...esto es la creación, transmisión, modificación o extinción de derechos y obligaciones...”⁷²

Ahora bien, las características distintivas según el criterio civilista son las siguientes: es bilateral o sinalagmático, porque comprende derechos y obligaciones recíprocas para las partes; es conmutativo porque cada una de ellas recibe un equivalente cierto inmediato, lo que se hace o se da; es consensual, toda vez que se perfecciona con el simple consentimiento de las partes, el cual puede ser implícito o tácito, lo que se comprueba con la prestación de los servicios o el desarrollo de la obra convenida.⁷³

“El contrato de trabajo es dable clasificarlo como contrato de arrendamiento, pues éste permite a una persona llamada arrendador conceder a otra llamada arrendatario, el uso o goce temporal de una cosa, mediante el pago de un precio cierto...la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas”.⁷⁴

Esta aseveración compara al hombre como una cosa, pero la fuerza de trabajo es inseparable del hombre, asimismo se consume en el acto mismo de la prestación del servicio; por lo tanto, no es equiparable al arrendamiento, por que en éste, el uso o goce de una cosa no se destruye, se devuelve al terminar el contrato.

Carnelutti, desde otro punto de vista consideraba que el contrato de trabajo es equiparable a uno de compraventa, opinaba que era factible comprar la energía humana, tal como se realizaba con la eléctrica. Cuando otros le hicieron la observación

⁷² DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil. Parte General. Personas. Cosas. Negocio Jurídico e Invalidez. Segunda edición. Porrúa. México, 1990. pp. 535 y 536.

⁷³ Cfr. PÉREZ PATÓN, Roberto. Derecho Boliviano del Trabajo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I. UNAM. México, 1974. p. 162.

⁷⁴ OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Teoría General, Derecho Individual y Trabajos Especiales, conforme al Programa del Derecho Individual del Trabajo en la Facultad de Derecho. Porrúa. México, 2001. p. 106.

de que la persona humana no podría comprarse o venderse, él dijo, que no se compraba al individuo sino simplemente su energía, tal como tampoco se compraban las máquinas que producen la eléctrica.

Este criterio prevaleció por un tiempo, hasta que el contrato de trabajo se llegó a desvincular de él, en virtud de que el de compraventa es instantáneo, pues en el momento de su celebración se extingue la vinculación entre las partes; el contrato de trabajo por el contrario, empieza a surtir sus efectos a partir del momento de su celebración, hacia el futuro.

Otra opinión de carácter contractual, es aquél que lo consideraba como un contrato de sociedad, en el cual los patrones eran los socios capitalistas, y los trabajadores los socios industriales, incluso estos últimos tenían derecho a una participación en las utilidades de la empresa.

La crítica a esta corriente, se hizo en el sentido de argumentar que el contrato en cita, siempre trae aparejado la formación de una persona moral distinta de la de los socios, lo que no sucede con el contrato de trabajo.⁷⁵

Dentro de nuestro sistema jurídico, el libre acuerdo de voluntades como origen de la relación de trabajo, se encuentra limitado por un conjunto de normas, que regulan las condiciones mínimas de beneficios de las que goza el trabajador en la prestación de su trabajo. La relación de trabajo, es una figura distinta del contrato regulado por el derecho civil, toda vez que en materia laboral, la relación no tiene como objeto el intercambio de prestaciones, ni el paso de bienes de un patrimonio a otro.

3.5.2 La teoría relacionista de Mario De la Cueva.

Esta tesis doctrinal tiene su origen en Europa, específicamente del maestro francés Georges Scelle y el maestro alemán Erich Molitor. El primero en cita, sostiene que “se puede dar en

⁷⁵ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México, 2000. pp. 162 y 163.

arrendamiento una cosa o un animal pero no se puede alquilar a un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física”.⁷⁶

Señaló el tránsito del subjetivismo contractualista, que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que fundará los derechos del trabajo en su voluntad libre, ya que a nadie se le puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo. Para romper con el derecho civil; en lugar de proteger el acuerdo de voluntades, que nunca tuvo realidad, porque era la voluntad del empresario la que se impuso, protegerá al trabajo a través de las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos. Explica la inexistencia de un contrato en el origen de la relación de trabajo, sino un acto condición, considerando que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos.⁷⁷

En relación al pensamiento del maestro alemán Erich Molitor, se interesó del momento en que empieza a regir el estatuto laboral imperativo, que por proponerse preservar la salud y la vida del trabajador y asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo, no puede dejar de aplicarse. Para poder determinar el momento en que empieza ésta, distinguió al contrato, de la relación de trabajo; considerando al primero como el acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la realización efectiva del trabajo, toma en cuenta entonces, como presupuesto indispensable de la aplicación imperativa del Derecho del Trabajo, desde el momento en que el trabajador ingresa a la empresa. Señala finalmente que el contrato vivía dentro del Derecho Civil, mientras que la relación de trabajo, es el principio y la finalidad del nuevo Derecho.

En nuestro país el exponente de esta doctrina, es el maestro Mario De la Cueva, que tuvo el acierto de llevar este criterio a la

⁷⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 183.

⁷⁷ Cfr. Loc. cit.

legislación laboral vigente a partir del año de 1970, fecha de la más reciente Ley de la materia.

Esta corriente doctrinal, contraria a la teoría contractualista, tiene un profundo sentido humano. Está cimentada en el principio de la autonomía de la relación de trabajo, con respecto a los actos jurídicos que pudieron generarla, como una promesa de trabajo, un contrato de trabajo formalmente suscrito, o la incorporación del trabajador a su centro de trabajo.

Se considera que más que las formas, es la realidad la que determina la naturaleza y el contenido de la relación de trabajo, por lo que es independiente de la denominación que las partes le hayan dado.

Esta teoría se sustenta en dos principios, a saber:

“a) En la convicción de que el trabajo humano no es artículo de comercio y que por lo mismo no es un objeto que se pueda trasladar de un patrimonio a otro.

b) En la certeza de que su sentido está orientado a la realización de la justicia social en las relaciones laborales y no solo a la función de equilibrar el interés de las partes que celebran un contrato de trabajo. En esta virtud, mas que proteger la igualdad de derechos de todos ante la ley, confiere un trato especial, tutelar, compensatorio y reivindicador para los trabajadores, vista su desigualdad económica y social.”⁷⁸

A decir de esta corriente doctrinal, la relación individual puede provenir de varias fuentes:

1) Del simple ingreso o incorporación del trabajador a su trabajo, su enrolamiento a su centro de trabajo constituye un acto o condición que determina la inmediata aplicación de todas las disposiciones, beneficios y normas tutelares que deriven de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, los reglamentos, la jurisprudencia y los contratos colectivos de trabajo, para que lo anterior sea procedente, es condición primordial, según lo

⁷⁸ SANTOS AZUELA, Héctor. Ob. cit. p. 144.

dispone el artículo 5º de la Constitución, la existencia de la voluntad del trabajador.

2) Con el inicio de la prestación del trabajo, surge la relación de trabajo, que se independiza del acto que le dio origen. Por esto se afirma que la relación de trabajo, surge desde el momento mismo del inicio de la prestación de los servicios.

3) La cláusula de exclusión, también por la voluntad de los sindicatos, puede surgir la relación de trabajo, al obligar al patrón a contratar solo a los trabajadores que el sindicato proponga, al margen y por encima de la voluntad del que proporcione el empleo.

4) El contrato también da origen a una relación de trabajo, pero considerando que por encima de la voluntad de las partes, están las normas que favorecen al trabajador, de manera tal, que es la ley la que suple la voluntad de las partes, colocándolas en un plano de igualdad.⁷⁹

Esta teoría se propone garantizar la vida y la salud del trabajador, proporcionándole un mínimo de beneficios estipulados en la ley para su protección, tratando de asegurarle un nivel decoroso de vida, considerando su naturaleza humana, diferenciando al contrato y a la relación de trabajo, y el momento mismo en que empiezan a aplicarse las normas laborales.

3.6 FORMALIDADES EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

En la prestación del trabajo individual, existe la presunción de que se actualiza la relación y el contrato de trabajo, donde se realice un servicio personal subordinado. Se entiende que éstos, se configuran entre quien presta un servicio y quien lo recibe.

⁷⁹ Cfr. Ibid. pp. 145 y 146.

3.6.1 Capacidad jurídica.

La capacidad jurídica del patrón en materia laboral, se ajusta a la regulación del derecho civil.

Las personas morales deben acreditar su representación, mediante la escritura constitutiva y los demás instrumentos jurídicos existentes para tal efecto.

En cuanto a la capacidad del trabajador, éste no debe ser menor de 14 años de edad.

Respecto a los mayores de esta edad y menores de 16, su capacidad se encuentra condicionada a que haya concluido su educación obligatoria, con la salvedad de que las autoridades laborales deben considerar, que existe compatibilidad entre el trabajo y sus estudios.

También se requiere para este mismo efecto, que tengan la autorización de sus padres o tutores, a falta de éstos; del sindicato al cual estén afiliados, en su defecto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política del lugar de la localidad de que se trate, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores comprendidos en esta edad, tienen la prohibición expresa de realizar trabajos nocturnos industriales, así como la capacidad procesal para ejercitar sus pretensiones laborales y exigir la tutela de la jurisdicción.

3.6.2 Formalidades del contrato.

Sobre este aspecto, se exige la elaboración de una constancia escrita que se debe firmar por duplicado.

Con ésta, se busca determinar las condiciones de trabajo de manera precisa y sobre todo darle certeza a las partes para efectos probatorios.

De conformidad con el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo el contrato individual debe de contener las siguientes condiciones:

--I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de las partes signatarias (trabajador y patrón).

--II. Consignar la duración de la relación de trabajo, precisando si ésta es por tiempo indeterminado, determinado o para obra determinada.

--III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión que sea posible.

--IV. El lugar o lugares en los cuales el trabajo deba prestarse.

--V. La duración de la jornada de trabajo, mejor conocida como horario.

“VI. La forma y el monto del salario”.

--VII. El día y el lugar para el pago del salario, así como;

--VIII. Otras condiciones generales de trabajo, como los días de descanso, vacaciones y otras que las partes convengan libremente.

La falta del contrato escrito debe ser imputable al patrón.

En caso de que no se especifiquen las actividades o el trabajo a realizar, el trabajador deberá realizar el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de las labores que constituyen el objeto de la empresa.

Los efectos jurídicos de la relación y el contrato de trabajo, consisten en que obligan a lo expresamente pactado, así como a todas las consecuencias derivadas de la ley, la buena fé y la equidad.

Según lo establecido en el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, la responsabilidad civil correspondiente por

incumplimiento del trabajador y eficacia del contrato, debe de sujetarse a lo dispuesto en el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prohíbe ejercer coacción sobre la persona o voluntad de los trabajadores.

También cabe mencionar que son irrenunciables los derechos de éstos, aún contra su voluntad expresa, porque son nulas de pleno derecho, según lo establecido en el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, incisos g y h de la Constitución en relación con el 5º de la Ley Reglamentaria.

Los puntos referidos a las condiciones de trabajo, se mencionarán posteriormente, aplicados de manera específica a los miembros de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, establecidos en el contrato que éstos firman, al ingresar a la corporación.

3.7 CLASIFICACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

La doctrina ha considerado a las relaciones laborales desde diversos aspectos, entre ellos se mencionan los siguientes:

1.- En cuanto a su forma de constitución, pueden ser: expresas o tácitas.

Las expresas a su vez se subdividen, en escritas o verbales.

2.- Según el local donde es realizado el trabajo, éstas pueden ser internas o externas.

Son consideradas internas, cuando los servicios se prestan dentro de la propia empresa contratante; y externas, cuando se realizan fuera de la misma.

3.- De conformidad con los fines que el patrón persigue en la empresa, éstas pueden ser urbanos, rurales y domésticos.

4.- De acuerdo al número de trabajadores que intervienen en la contratación de trabajo, las relaciones de trabajo pueden ser

individuales o colectivas, esta última también es conocida como contrato por equipo.

5.- Considerando la duración de la relación laboral, pueden ser por tiempo determinado, por obra determinada o por tiempo indeterminado.

Otros autores consideran dentro de esta clasificación al trabajo por temporada.

De acuerdo a la clasificación de este último numeral, las relaciones laborales pueden ser:

3.7.1 Por tiempo indeterminado.

Este tipo de relación constituye la regla general, ésta, subsiste en tanto cuanto exista la materia de trabajo, mientras que el trabajador tenga la capacidad física y mental para prestar sus servicios.

La parte final del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, sobre este aspecto establece “A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Este criterio va de la mano con el principio de estabilidad, porque se considera que la relación de trabajo se prolonga en el tiempo; mientras existan las posibilidades del trabajador para poder realizarlos, sujeta la disolución a ciertas circunstancias que se señalan como excepciones:

a).- Relación por obra determinada.

Atiende a la temporalidad del objeto, cuando se realiza se extingue la relación de trabajo, sin responsabilidades para el patrón, porque no se puede considerar como despido cuando deje de ocupar los servicios del trabajador.

b).- Relación por tiempo determinado.

Existe de conformidad con el artículo 37, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y cuando se sustituya de manera temporal a un trabajador.

La duración en este tipo de contratos está determinada, una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral, si subsiste la materia de trabajo, el contrato se prorroga el tiempo que sea necesario.

Ejemplo de ello son los viajes en buque y la actuación de un artista.

c).- Por inversión de capital determinado.

Estos supuestos se encuentran señalados en el artículo 38 de la Ley, mencionando la explotación de minas que carezcan de minerales costeables y restauración de las mismas que se encuentren abandonadas o paralizadas.

La relación de trabajo se termina cuando se haya agotado el capital invertido.

3.7.2 Trabajo de planta.

Para que exista este tipo de trabajo, se requiere que el servicio desempeñado sea una necesidad permanente de la empresa, forma parte de las actividades normales, constantes y uniformes de aquélla, sin las cuales haría imposible su funcionamiento, son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, aquéllos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la empresa o establecimiento. No depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que éste se preste de manera uniforme en períodos de tiempos fijos. Estos trabajos son permanentes, constituyen la vida de la empresa y cuya falta provocaría su paralización o muerte.

Los trabajos de planta pueden ser: continuos o de temporada o temporales.

El trabajo de temporada “es aquél que si bien se vincula también a las actividades normales de la empresa, sin las cuales no puede subsistir, se desempeña por ciclos a lo largo de ciertas temporadas que se repiten por año”.⁸⁰

Este tipo de trabajo, se encuentra regulado en los artículos 156 y 158 de la Ley Federal del Trabajo, y los trabajadores disfrutan del derecho de presentarse anualmente en la empresa y su no aceptación constituye un despido injustificado; su antigüedad se determina en relación a los restantes trabajadores de esta categoría.

Ejemplo de ellos son las zafras, pizcas o cosechas, el trabajo en hoteles, trabajos en temporada navideña y otros.

3.7.3 Trabajos eventuales.

En contraposición al trabajo de planta, se trata de un servicio meramente accidental, cuya repetición depende de que concurren circunstancias especiales dentro de la empresa o establecimiento.

Este servicio no forma parte de las actividades normales de la empresa, son ocasionales, cuando se cumple el objetivo, no se sabe si van a volver a existir.

Este tipo de relación pasó a la Ley como de tiempo y obra determinada.

3.7.4 Trabajo de base y de confianza.

El trabajador de base, se define en sentido negativo de lo que se considera como trabajador de confianza, un término subjetivo, que algunos autores consideran como inconstitucional y que en párrafos posteriores se analizará.

⁸⁰ Ibid. p. 165.

El trabajador de base es un término que generalmente se utiliza en las relaciones de trabajo que se presta en el gobierno, es lo mismo que el trabajador de planta dentro de las empresas del sector privado.

Dentro de las clasificaciones mencionadas anteriormente, el Policía Auxiliar como todo trabajador debe de aspirar a una relación perdurable en el tiempo, haciendo eco del principio de estabilidad que debe prevalecer en todo trabajo, en tanto exista la materia que lo hace posible.

En cuanto a su calificación como trabajador de confianza según criterio legal, se analizará posteriormente, así como los sustentados por la Suprema Corte y la doctrina.

3.8 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Para poder enumerar los elementos de la relación de trabajo, es necesario analizar primeramente el concepto vertido por nuestra Ley de la materia, de conformidad con el criterio que predomina en nuestro país, que es la que priva a partir de su incorporación en la ley de 1970.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

Del concepto mencionado con anterioridad, se observa que la legislación consagra la autonomía de la relación de trabajo;

considera al contrato como una más de las fuentes de esta figura jurídica laboral. Se observa que la legislación le atribuye a la relación y al contrato de trabajo idénticos efectos.

Asimismo se desprende, que los elementos de la relación de trabajo son:

1) Elementos subjetivos:

- a) El trabajador.
- b) El patrón.

2) Los elementos objetivos:

- a) Prestación personal del trabajo.
- b) La subordinación.
- c) La remuneración.

3.8.1 Elementos subjetivos.

En estos, se consideran a las personas que intervienen en la relación de trabajo, a saber: el trabajador y el patrón.

3.8.1.1 El trabajador.

El trabajador es conceptualizado por nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º; como "...la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

Es el sujeto principal sobre el que gira toda la protección que emanan de las leyes de la materia.

El trabajador representa la razón toral, el origen, el destinatario y el futuro del Derecho del Trabajo.

Es la figura puntal de las relaciones laborales y la expresión terminal del antiguo asalariado, que ha debido subsistir de la prestación de sus servicios desde tiempo inmemorial, con la limitante ampliamente discutida, de que su trabajo debe ser realizado para otro mediante una indemnización, desempeña su actividad remunerada dentro de un marco tutelar jurídico, bajo la organización, dependencia y unidad económica de un empleador.

3.8.1.2 Policía Auxiliar como trabajador de confianza.

El artículo 9º de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, a la letra dice “Se consideran como elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública, aquéllos a quienes se les atribuya ese carácter mediante nombramiento o instrumento jurídico equivalente, por autoridad del Departamento o de la Procuraduría, según sea el caso.

Dichos elementos se considerarán trabajadores de confianza”.

Primeramente, entenderemos el concepto de trabajador de confianza que contempla nuestra ley y la opinión de diversos doctrinarios en la materia, así como los criterios sustentados por nuestra máxima institución de interpretación legal en nuestro país.

El artículo 9º, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, a la letra establece “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto”.

Señala asimismo cuales son éstas: “Son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Como se observa, lo establecido en el primer párrafo del artículo, trata de evitar que el patrón califique a su consideración

ciertos puestos como de confianza, causándole al trabajador un perjuicio como lo es la negación de la estabilidad en el empleo.

El término “funciones de carácter general” resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta, fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de la categoría inferior o mas simples serían trabajadores de base o de planta”.⁸¹

Abundando sobre el concepto en cuestión, mencionaremos el criterio del maestro Castorena, sobre las funciones de confianza:

“Facultades de dirección.- Son aquellas por las que se delega la realización de los fines de la empresa.

Facultades de administración.- Cuando se delegan, se supone que el patrón se reserva las de dirección. El administrador tiene a su cargo el despacho de todos los negocios de la empresa.

Facultades de inspección.- Son de carácter técnico; tienen por objeto verificar que los trabajos de la empresa se ejecuten con sujeción a las prevenciones establecidas, ya dimanen de instrucciones expresas de la empresa, y a la naturaleza de la profesión o profesiones de los trabajadores;

Facultades de vigilancia.- Consisten en delegar a una persona la custodia de todo o parte del patrimonio y de la observación de la conducta del personal, en relación con los intereses de la empresa;

Fiscalización.- La función consiste en averiguar la conducta de los trabajadores, en controlar los ingresos y egresos de una empresa y en analizar y vigilar sus operaciones”.⁸²

⁸¹ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado. Segunda edición. Porrúa. México, 1999. p. 607.

⁸² CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresores. México, 1973. p. 192.

3.8.1.3 Análisis del artículo 123 constitucional, apartado “B”, fracción XIV.

El apartado “B” del artículo 123, fracción XIV de nuestra Carta Magna dispone:

“La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social”.

Esta fracción del artículo en mención, hace alusión a una figura muy controvertida dentro del Derecho Laboral, toda vez que algunos doctrinarios consideran que esta figura no debió ser incluida, porque la calidad de trabajador de confianza es un criterio muy ambiguo, como se comprobará según los criterios de nuestra máxima instancia de interpretación legal en nuestro país.

3.8.1.4 Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido el siguiente criterio legal respecto a lo que debe de entenderse como trabajador de confianza, éste lo podemos encontrar en la tesis sustentada en el Amparo 767 de 1942. Sección 1ª. José Prado Romaña. 4 de julio de 1942, p. 108; que a la letra establece:

“Empleados de confianza. Confiar significa entregar a una persona alguna cosa, hacerle partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal, es decir, que ejerza funciones directivas o administrativas en nombre del patrón, y que, por su carácter legal sustituya éste a quien representa. Para adquirir la confianza se requiere la verificación de varios hechos de parte de un individuo que engendre necesariamente en el ánimo de otra la idea de confiar, siendo necesario un proceso psicológico en su mente que lo orille a depositar esa confianza en determinada persona. De igual modo que aquélla se

adquiere, puede perderse debido a la realización de otros actos que induzcan a pensar que los ejecutados por el individuo en el que se depositó confianza, son lesivos a los intereses patrimoniales, personales o de cualquier índole del sujeto principal. La pérdida de la confianza es un acto esencialmente subjetivo y se requiere forzosamente que descansa en hechos o circunstancias de carácter adjetivo que demuestren plenamente la causa de esa pérdida, y en materia de trabajo, su justificación cuando respecto del empleado se alega que se le ha perdido la confianza y por eso se le despide”.

En el mismo sentido se pronuncia la tesis jurisprudencial emitida en el Amparo 10114 de 1942. Sección 2ª. Roberto Fernández. 21 de julio de 1943. p. 47; que señala:

“Confianza: pérdida de ella. Si bien la pérdida de confianza proviene de un acto esencialmente subjetivo, se requiere no obstante que descansa en hechos o circunstancias de carácter objetivo que demuestren plenamente la causa de esa pérdida y en nuestra materia de trabajo, debe justificarse cuando se alega respecto del empleado y se funda en ella su despido”.

Como se puede colegir, la pérdida de la confianza está basada en criterios de carácter subjetivos, por lo es muy difícil determinar en que casos se pierde ésta, porque es un problema psicológico en virtud de múltiples características y circunstancias de quien la siente y de quien la infunde.

Finalmente, haciendo alusión a los conceptos vertidos por los especialistas en Derecho Laboral, lo que establece la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional en su apartado “A” y los criterios de la Suprema Corte, llegamos a establecer que la Ley Federal del Trabajo va en contra de la Constitución; toda vez que contempla en su articulado una figura no mencionada en dicho apartado, como lo es el trabajador de confianza; con esto la propia ley les impone limitaciones y cancelaciones de sus derechos laborales.

El artículo 123, apartado “A”, en su párrafo segundo, establece “El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo”.

De esto se colige, que esta ley rige para todo tipo de trabajo, sin hacer distinción alguna en cuanto a la calidad de trabajador.

3.8.1.5 Servidor público.

Para poder realizar esta ubicación, es necesario entender este concepto. Nuestra Constitución en su Título Cuarto, hace referencia a los servidores públicos, en un contexto integral para que no haya confusión quienes son considerados como tales.

Reza el artículo 108 “Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y, *en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus funciones...*”.

La Constitución de manera enunciativa, señala quienes son considerados como servidores públicos para efectos de responsabilidad.

Finalmente mencionaremos el concepto del maestro Morales Paulín, que señala como servidor público “toda persona física, que independientemente de su nivel jerárquico presta su esfuerzo físico o intelectual a cambio de un salario a los órganos del Estado”.⁸³

Se refiere en este caso al concepto de trabajador, que realiza una actividad subordinada, pero en este caso al Estado, como persona moral.

⁸³ MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México, 1995. p. 88.

De los criterios vertidos con anterioridad en relación con el concepto de trabajador de confianza, se puede colegir que éste es inconstitucional, toda vez que no se haya establecido esta calidad en la Constitución en el artículo 123, apartado "A", y mal hace la Ley Reglamentaria al hacer referencia al mismo.

A este respecto, doctrinarios como el maestro Trueba Urbina, hacen alusión que no deben existir dos apartados, ya que la Constitución regula al trabajador de una manera general, sin distinción de ninguna naturaleza (teoría integral).

De las consideraciones acotadas anteriormente, podemos decir que el Policía Auxiliar es un trabajador en toda la extensión de la palabra, al prestar un servicio personal subordinado de manera directa, esto es, realiza un trabajo bajo la dirección de un patrón, debiéndole obediencia, y; percibiendo por ello una remuneración.

La categoría que se le otorga como trabajador de confianza, es inconstitucional, toda vez que la Carta Magna, en su artículo 123, apartado "A"; regula al trabajo sin hacer una distinción sobre la calidad del mismo.

3.8.2 El patrón.

El patrón es dentro de la relación laboral, la contraparte del trabajador, puede ser una persona física o moral.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, define al patrón en su artículo 10 como "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Del concepto vertido por la Ley, se colige que el patrón puede ser una persona física o moral; y, es el que recibe los servicios que presta el trabajador. El patrón se hace representar a través de figuras de diversas denominaciones, como lo es la empresa o algunas veces por intermediarios.

“La empresa se significa como la figura más importante de un patrón. Constituye el escenario donde se realizan las relaciones de trabajo, identificándose como la célula de base de la producción”.⁸⁴

Dentro de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 16, se define como “...la unidad de producción de bienes o servicios...”, haciéndose una diferencia con el establecimiento, que es un anexo de la misma.

Esta última se entiende como la unidad técnica que con el carácter de una sucursal, agencia u otra organización semejante, forma parte de la empresa.

Está dotada de autonomía técnica y funcional, pero como una parte integrante de esta última, constituida para contribuir a los fines de la misma.

De aquí surge la responsabilidad mancomunada entre las empresas intermediarias y los beneficiarios directos de las obras o servicios recibidos.

3.8.2.1 La Policía Auxiliar como institución.

Los miembros de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, se encuentran adscritos a una Dirección General, que es la encargada de realizar los trámites de admisión, y, quien en última instancia decide y señala los requisitos que deben de cumplir los aspirantes a ocupar una vacante dentro de la institución, de conformidad con lo establecido en la Ley de Seguridad Pública Local y demás leyes reglamentarias, sin contravenir también las disposiciones de carácter constitucional.

Asimismo, tiene a su cargo la celebración de los contratos de prestación de servicios, a las diversas personas que lo soliciten, tanto físicas como privadas, del sector público o del privado.

⁸⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. Ob. cit. p. 133.

En estos convenios, especifican la cantidad a cobrar por cada elemento, dependiendo del número de horas a trabajar y si se requiere con armamento o sin ella, entre otras consideraciones.

El artículo 47 del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública al respecto señala:

“Corresponde a los titulares de las Direcciones Generales de la Policía Bancaria e Industrial y de la Policía Auxiliar:

...III. Proponer para su aprobación, los lineamientos generales de prestación del servicio por los elementos de la corporación a su cargo y de contratación del mismo;

IV. Celebrar los contratos de prestación del servicio con personas físicas o morales así como los convenios de colaboración para el mismo efecto con organismos públicos;

V. Determinar el costo de los servicios que presten...”.

Los requerimientos de medidas de seguridad en cada uno de los servicios son diferentes, por lo tanto, de eso va a depender el número de elementos que se vayan a necesitar, tomando en consideración el nivel de riesgo existente, así como la capacidad económica de los adquirentes del mismo; algunos de éstos necesitan a Policías Auxiliares que tengan una preparación especial, como el conocimiento de algún idioma extranjero, en caso de servicios como las embajadas, entre otros requisitos.

3.8.2.2 Intermediario.

El artículo 12 de nuestra Ley Federal del Trabajo, señala lo que se entiende como intermediario “...es la persona que interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

Por otra parte, consideramos la opinión del maestro Dávalos que al respecto afirma, que la intermediación es anterior a la constitución de la relación de trabajo “...Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a

trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios...”⁸⁵

De conformidad con el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, “No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores”.

Luego entonces, se concluye al respecto que la corporación, funge entonces como intermediario entre la persona física o moral, pública o privada; que ocupará a él o los Policías Auxiliares designados para cubrir las vacantes requeridas. Asimismo, de conformidad con lo establecido por el artículo 14 de la Ley, existe por parte de la empresa pública o privada, que utilice los servicios de un trabajador, en este caso, el Policía Auxiliar; la responsabilidad y la obligación legal por los servicios que se le prestan.

Los trabajadores que llegan a la empresa, por medio de un intermediario, prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y deberán de tener los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares dentro de la empresa o establecimiento.

Esta consideración tiende a dar un trato igualitario a todos los trabajadores, luego entonces, si un Policía Auxiliar llega a laborar dentro de una empresa pública o privada, debe gozar de las condiciones laborales que reciben otros por la realización de la misma labor, dentro de esta unidad de producción.

Muchas de las veces existen dentro de la empresa o institución del sector que sea, trabajadores contratados para realizar la misma labor que los Policías Auxiliares, pero gozan de un salario mayor, habiendo por lo tanto diferencias que en la teoría no deben de ser, yendo entonces en contra de las disposiciones legales vigentes en la materia, como es el caso de nuestra Carta Magna que en el Título Sexto, en su artículo 123, apartado “A”,

⁸⁵ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. p. 100.

fracción VII, señala a la letra “Para trabajo igual debe corresponder salario igual...”. La Ley Reglamentaria de dicha disposición en su artículo 86, sobre el mismo rubro establece “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

3.8.2.3 Ubicación del patrón del Policía Auxiliar.

Consideramos que la Policía Auxiliar es una institución que funge como intermediario entre el Gobierno del Distrito Federal y las personas físicas o morales, públicas o privadas que han de ocupar los servicios de los elementos pertenecientes a este cuerpo policial.

Al depender la Dirección General de la Policía Auxiliar (como institución), de la Secretaría de Seguridad Pública, y ésta a su vez del Gobierno del Distrito Federal, llegamos a la conclusión de que el patrón del Policía Auxiliar en última instancia es éste, con todas sus responsabilidades inherentes.

Pero también existe la responsabilidad del patrón directo del Policía Auxiliar, que es la empresa que ocupa sus servicios de conformidad con lo establecido por el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo.

En este orden de ideas, mencionaremos una ejecutoria, anterior a la entrada en vigor de la Ley de Seguridad Pública, que hace referencia a la existencia de la relación laboral, en este caso de la Policía Bancaria e Industrial, que consideramos es aplicable a la Policía Auxiliar, toda vez que ambas son clasificadas como Complementarias, y también cabe señalar que las dos corporaciones obtienen sus propios recursos.

PBI, RELACIÓN LABORAL. Este alto tribunal reiteradamente ha sostenido que hay relación laboral, cuando existe por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta los servicios de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar las labores bajo la dirección del patrón a

cuya autoridad estará subordinado el trabajador en lo concerniente al trabajo. Por lo que si algún Cuerpo de Policía Auxiliar, como en el caso proporciona a uno de sus miembros, lo hace en calidad de intermediario, por ser incuestionable que las órdenes las da la propia empresa, fijando horario y pagando los salarios, aún cuando le sean entregados a través del intermediario. Amparo Directo. 6223/79. Severiano González García . 18 de febrero de 1981.

Dada las características similares, en ambas corporaciones pertenecientes a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, como Policías Complementarias, se puede colegir que la institución denominada Policía Auxiliar, tiene el carácter de intermediaria.

Asimismo se señala la obligación inherente de la empresa que ocupa los servicios de los elementos pertenecientes a esta institución, así como también se menciona la presencia del vínculo jurídico de subordinación; consistente en el poder de mando por parte de la empresa, y el correspondiente deber de obediencia del elemento de la corporación en comento; por lo tanto se origina una relación de trabajo de manera directa entre la empresa y este último.

Para complementar la tesis anterior señalaremos la siguiente ejecutoria vigente señalada en el **Amparo Directo 281/83 de primero de octubre de 1983**, que establece “una nueva meditación por parte de esta Cuarta Sala, motivada por la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970 lleva a la conclusión que hay relación laboral entre la persona o personas que prestan un servicio personal y quién lo recibe, cuando en dicha relación jurídica existe un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quién presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar las labores bajo la dirección del patrón a cuya autoridad está subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo, por lo que si la persona que recibe el servicio admite el hecho de que los prestatarios del mismo han desempeñado labores de vigilancia no obstante haber negado la existencia de la relación laboral, sosteniendo que dicha persona forma parte de la Policía Auxiliar

Industrial y Bancaria, porque a tales personas le fueron asignadas por esa entidad labores de vigilancia, tal excepción resulta improcedente ya que, como se corrobora con los documentos respectivos, se consignan en ellos las condiciones de trabajo y en dichos documentos se anotan además las bases para el otorgamiento de vacaciones, prima vacacional, prima especial, prima dominical, descansos obligatorios, pago de sueldos, becas para los hijos de los vigilantes, obligación de cubrir las cuotas generadas por su inscripción en el Seguro Social y otras prestaciones de carácter laboral, debe llegarse a la conclusión de que quién recibe los servicios de dichas personas tiene el carácter de patrón de las mismas, y la relación jurídica que entre ellos se produce es de naturaleza laboral, ya que según el caso, dicha relación está sujeta a las normas que derivan del apartado “A” o “B” del artículo 123 Constitucional”.

Hacemos notar el hecho de que esta ejecutoria, confunde a dos corporaciones: a la Policía Auxiliar y a la Policía Bancaria e Industrial, las dos son actualmente consideradas como Complementarias, pero desde un principio surgieron de manera independiente, aunque tienen características semejantes en cuanto a su esquema de prestación de servicios, generando por sí mismas sus percepciones.

3.9 ELEMENTOS OBJETIVOS.

Para completar a los elementos que integran la relación de trabajo, mencionaremos a los clasificados como objetivos, siendo el más importante la subordinación; otro de los componentes en orden de importancia es el salario, considerado como la consecuencia final de la prestación del trabajo.

3.9.1 Prestación personal del trabajo.

El trabajador tiene una existencia visible, susceptible de adquirir derechos y obligaciones. Debe de ser factible de ser

considerado individualmente, con el propósito de evitar el trabajo por equipo, el cual podía ser contratado por un intermediario.

Con esto, se pretende la existencia de un vínculo jurídico directo entre el trabajador y el patrón que evite la práctica de negar u ocultar la relación de trabajo. Lo anterior, constituye una obligación de hacer, consistente en la realización de un trabajo personal por parte del trabajador, si aquél que es contratado pretende ser sustituido por otro sin consentimiento del patrón, la relación de trabajo se disuelve si este último así lo solicita.

El trabajo debe de realizarse personalmente por el trabajador, sin intermediarios, la legislación garantiza el vínculo jurídico directo, a partir del ingreso del trabajador a su centro de trabajo, con independencia de que sus servicios hayan o no sido contratados en equipo o mediante un representante.⁸⁶

Esto quiere decir, según el concepto legal, que el trabajo va a ser realizado para una persona ya sea física o moral, de una manera directa.

3.9.2 La subordinación.

La subordinación, es la facultad del patrón, para disponer de la fuerza de trabajo de los asalariados de conformidad con el contrato y las leyes de trabajo.

Deviene de la facultad genérica que las leyes sociales le confieren al patrón, para señalar las órdenes y determinar los reglamentos internos a los que han de someterse su personal, esta subordinación, tiene como característica que debe de ser continua y permanente.⁸⁷

Es el vínculo jerárquico existente entre el que presta un trabajo y quien lo recibe. Esto es, la posibilidad con la que cuenta el patrón de ejercer el poder de dirigir y ordenar en el seno de la

⁸⁶ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Ob. cit. p. 150.

⁸⁷ Cfr. GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo en Colombia. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I. UNAM. México, 1974. pp. 431 y 432.

empresa, mismo que se corresponde con el deber de obediencia que tiene el trabajador.

En el mismo sentido se expresa la tesis jurisprudencial que a continuación se cita:

“Subordinación, concepto de.- Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. **Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otros. 13 de junio de 1979”.**

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su exposición de motivos establece, “por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”.

Abundando sobre el particular, señalaremos la opinión del maestro De la Cueva que opina que la “subordinación es una relación jurídica del patrono, en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, y ésta se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”.⁸⁸

Señala dentro de este orden de ideas, al reglamento interior de trabajo, como elemento moderador o limitador de poderes absolutos, al imponer a la facultad de dirección el respeto a las normas jurídicas y a la dignidad del hombre.

⁸⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 203.

Asimismo al artículo 47, fracción XI de la LFT, que faculta al patrono para rescindir la relación si el trabajador desobedece, siempre que se trate del trabajo que deba prestar. Esta norma señala como límite a la facultad del patrono y la obligación del trabajador en la relación de trabajo.

3.9.3 El salario.

El salario “viene del latín *salarium* y éste a su vez, de sal, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos”.⁸⁹ Esta es considerada por la ley laboral en su artículo 82, como la “...retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Podemos señalar que es una consecuencia de la relación de trabajo. El trabajador recibe una remuneración como resultado de la prestación de su trabajo. Es la recompensa en moneda de la realización de su actividad.

Mario De la Cueva proporciona el siguiente concepto “es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra por los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

El concepto vertido con anterioridad, se encuentra establecido en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En éstos se observa que el salario se integra por percepciones en especie y en dinero, los primeros pueden ser satisfactorios en bienes o servicios, mientras que los últimos son los pagos que se hace al trabajador en moneda de curso legal.

La suma de las percepciones en dinero y en especie es susceptible de valorarse de una manera global, dando como resultado el salario real o integrado que recibe el trabajador.

⁸⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Trillas. México, 1997. p. 87.

Por su parte el artículo 85, primer párrafo de la misma Ley, establece que el salario debe ser remunerador, se entiende por el mismo de conformidad con la norma jurídica de la materia, aquél que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para promover la educación obligatoria de sus hijos.

El salario remunerador es aquél que corresponde a la cantidad y calidad del trabajo realizado, sin embargo lo anterior, no deja de ser una quimera en la actualidad, no obstante que muchas de las disposiciones legales en la materia hacen hincapié en estos mandamientos de carácter constitucional, la cruda realidad imperante en las condiciones económicas existentes, en donde los patrones perciben muy buenas ganancias a costilla de la clase trabajadora y, en donde los primeros se encuentran coludidos con los líderes obreros; hacen que el salario mínimo en estos días en nuestro país, únicamente alcanza para sobrevivir; más aún el trabajador se encuentra ante la disyuntiva de aceptar esa mínima cantidad que se le ofrece como pago, o de manera definitiva no tener ni lo más indispensable para poder allegarse el sustento.

3.10 CONDICIONES DE TRABAJO.

Las condiciones de trabajo, son el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen de manera recíproca los trabajadores y los patrones dentro de las relaciones de trabajo, siempre tomando en consideración que deben de ser proporcionales al servicio que se presta o la obra ejecutada.

El multicitado maestro Mario De la Cueva, nos dice que las condiciones de trabajo, son “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.⁹⁰

⁹⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 266.

Otro concepto es el del maestro Dávalos, que lo define de la siguiente manera “son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral”.⁹¹

Dentro de este rubro menciona, que aparte de la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se deben de incluir los derechos de los trabajadores y patrones, el derecho a habitación, antigüedad, preferencia y ascenso.⁹²

Olvera Quintero por su parte considera que “son las normas que determinan los presupuestos de toda relación laboral tendientes a la protección de la salud y vida de los trabajadores dentro y fuera de los centros de trabajo, y las que determinan las prestaciones mínimas que deben percibir los que laboran de forma subordinada”.⁹³

De la Cueva hace una clasificación de las condiciones de trabajo, en relación a las funciones y finalidades de la siguiente manera:

1. CONDICIONES DE TRABAJO DE NATURALEZA INDIVIDUAL.

Son las normas que se aplican de manera particular al trabajador, considerado individualmente.

2. CONDICIONES DE TRABAJO DE NATURALEZA COLECTIVA.

Son aquellas normas tendientes a proteger a un conglomerado de trabajadores.

3. CONDICIONES DE TRABAJO DE NATURALEZA COLECTIVA SOCIAL.

⁹¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. p. 179.

⁹² Cfr. Ibid. p. 181.

⁹³ OLVERA QUINTERO, Jorge. Ob. cit. p. 146.

Son aquellas que establecen la protección en materia de prestaciones para todos los trabajadores en general.⁹⁴

Se puede decir entonces, que las condiciones de trabajo son normas, todas tendientes a la protección de la vida y la salud de los trabajadores, ya sea dentro del trabajo, o fuera de los lugares donde se realiza la prestación del mismo, existiendo diversas clasificaciones de la misma.

3.10.1 Formas de fijación de las condiciones laborales.

Existen tres sistemas básicos en nuestro Derecho para hacer la fijación de las condiciones de trabajo, siendo la Declaración de los Derechos Sociales, la Ley y los Tratados Internacionales las que fijan en este aspecto, las mínimas de carácter estatal e internacional que deben prevalecer.

1) FIJACIÓN ESPECIAL.

Surge por el acuerdo entre los dos sujetos de la relación de trabajo, apareciendo en forma de contrato, que desaparece inmediatamente al adquirir un carácter objetivo, esto es, al iniciarse la relación de trabajo, que lo hace independiente del acto que lo origina, quedando sujeta a las complementaciones y transformaciones del Derecho del Trabajo.

2) EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

Utilizado para igualar la fuerza de trabajo y el capital. Se basa en lo establecido en el artículo 123 Constitucional, para superar de manera constante las condiciones de trabajo.

3) POR DISPOSICIÓN DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Cuando existe una huelga que no termina con la victoria de los trabajadores, y a éstos no les conviene suspender las labores a fin de no perder sus percepciones salariales, solicita a la Junta que fije imperativamente las condiciones de trabajo que deben

⁹⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 266.

regir en el futuro, ésta dicta una sentencia colectiva, que produce los mismos efectos que los contratos colectivos.⁹⁵

Estas formas de fijación de las condiciones laborales, tienen siempre como fin que haya un bienestar del trabajador, de carácter material y espiritual, como parte de la justicia social establecida en el artículo 123 constitucional en el año de 1917.

3.10.2 Jornada de trabajo.

Es la duración de tiempo de la actividad productiva realizada, el ordenamiento laboral en nuestro país dispone que el trabajador y el patrón, fijarán libremente la jornada de trabajo sin que puedan exceder de los máximos legales.

El artículo 123 de la Constitución, en su fracción I establece “La duración de la jornada máxima será de ocho horas”; a su vez la fracción II señala “La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas...”.

La jornada de trabajo, es según el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, “...el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Asimismo, el artículo 68, párrafo primero de la misma ley, establece que “Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este Capítulo”. (En referencia al Capítulo II de la Ley en comento).

El tiempo que debe de durar la jornada de trabajo, se encuentra claramente establecido en los artículos 60 y 61 de la misma Ley, que establecen:

Jornada diurna, es la comprendida entre las seis y las veinte horas; y de conformidad con el artículo 61, tiene una duración máxima de ocho horas.

⁹⁵ Cfr. Ibid. pp. 267 y 268.

Jornada nocturna es la comprendida de las veinte a las seis horas, con una duración máxima de siete horas.

Jornada mixta comprende períodos de las dos anteriores, siempre y cuando el lapso nocturno sea menor a tres horas y media, pues de no ser así, se considerará como jornada nocturna; la duración máxima de esta jornada mixta es de siete horas y media.

Al establecer estos máximos en las diferentes jornadas, quiere decir que no se deben de exceder estos límites, porque de lo contrario, se considerarán como jornada extraordinaria, que es “la prolongación de la jornada ordinaria, legal o contractual, por motivos técnicos o económicos...todo el tiempo que se prolongue, más allá de su límite, la jornada ordinaria, que tiene asignado el trabajador”,⁹⁶ según el artículo 66 de la misma ley, no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, y en caso de que llegue a existir, se debe de retribuir con un salario doble.

Cuando exista la consideración de que éstas son excesivas, pueden ser modificadas a petición de los trabajadores en tres supuestos:

- 1.- Si a su juicio, los salarios no son remuneradores.
- 2.- Si la jornada de trabajo es inhumana, por lo notoriamente excesiva dado el desgaste que provoca.
- 3.- Si concurrieran acontecimientos o situaciones económicas que así lo requieran.

Existe también lo que se llama la *jornada de emergencia*, desarrollada en los casos de que exista un siniestro dentro de la empresa o frente el advenimiento de un riesgo inminente, los trabajadores deben de realizarlo según sus aptitudes, dentro de un límite que no implique un peligro a su integridad; en este supuesto reciben un pago como si fuera una jornada ordinaria.

⁹⁶ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social. La Perspectiva. Segunda edición. Porrúa. México, 1998. p. 118.

La jornada de trabajo, debe de ser acorde a los mínimos que para tal efecto contempla nuestra Constitución y solamente puede extenderse en los casos que la misma establece.

3.10.3 El salario.

El salario fue abordado en párrafos anteriores, como parte integrante de los elementos objetivos de la relación de trabajo. Al ser un tema amplio se abundará sobre el mismo, con las siguientes consideraciones.

3.10.3.1 Normas que protegen al salario.

Dentro de nuestra legislación laboral, existen disposiciones tendientes a proteger en la medida de lo posible al salario, a fin de garantizar al trabajador el cumplimiento de lo establecido en la Carta Magna en su artículo 123, que señala que este debe ser suficiente para cubrir sus necesidades en el orden material, social y cultural.

Esta protección, doctrinalmente tiene tres vertientes.⁹⁷

1.- Las normas que protegen al salario en contra de los abusos del patrón.

Dentro de este rubro se señalan las siguientes:

a.- El pago en efectivo.

El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, establece “el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda”.

Disposición que deriva de la fracción X del artículo 123, apartado “A” de la Constitución, esta obligación patronal, no es

⁹⁷ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Ob. cit. pp. 221 a 229.

dispensable y su violación de conformidad con las leyes laborales se castiga penalmente.

b.- Pago en el lugar de trabajo.

La protección del salario en este aspecto, consiste en la prohibición del pago que se pretenda realizar en un lugar de recreo, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esos establecimientos, de conformidad con la fracción XXVII del artículo 123 de la Carta Magna, igualmente en su Apartado "A".

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 108 hace eco de esta disposición.

c.- Prohibición de retención.

Estipulado en la fracción VIII del Artículo 123 de la Constitución, en su apartado "A" en concordancia con los artículos 105, 107 y 110 de su Ley Reglamentaria.

El artículo 105 establece la prohibición de la retención que se haga por compensaciones. Asimismo el 107 prohíbe las multas por cualquier causa o concepto; el 110 hace otro tanto, con los descuentos, mencionando los casos de procedencia.

Este último señala que en caso de deudas adquiridas con el patrón, dado su carácter social, no podrán causar intereses y, serán exigibles hasta el monto equivalente de un mes de salario; los descuentos diarios nunca podrán ser superiores al 30% del excedente del salario mínimo (fracción I).

A fin de proteger a la familia del trabajador, por adeudo de compromisos laborales, se prohíbe la posibilidad de exigir a la familia del trabajador el pago de las deudas de éste, disposición plasmada en la fracción XXIV del artículo 123 constitucional, que a la letra dice:

"De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán

exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes”.

La fracción II, del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, señala los pagos de renta, que no deben de exceder del 15% del salario mínimo; cotizaciones al INFONAVIT, con descuento del 1% del salario (fracción III); cuotas para la formación y sustento de cooperativas y cajas de ahorro que no deben ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo (fracción IV); para el pago de pensiones alimenticias decretado por la autoridad competente (fracción V), en cuyo caso, de conformidad con el artículo 112 de la misma Ley podrá ser embargado en beneficio de la esposa, hijos, ascendientes y nietos; de conformidad con la fracción VI, del mencionado artículo 110, las cuotas sindicales; y, pagos al INFONACOT, que no podrán exceder del 20% del salario (fracción VII).

d.- Libre disposición.

Esta protección se encuentra establecida en el artículo 98, de la Ley Reglamentaria del apartado “A”, del artículo 123 de la Constitución General de la República que a la letra señala “Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios.

Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula”.

e.- Prohibición de pago en especie.

Como se señaló en párrafos anteriores, el pago en efectivo es la regla, tomando en consideración que sólo de manera excepcional, podrán integrarse al salario determinadas prestaciones en especie, que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 102, deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia, dentro de una proporción determinada que no lesione el poder adquisitivo, y siempre con el carácter de prestación accesoria.

La Constitución hace mención del anterior precepto, como se señaló en párrafos precedentes en la fracción X, del artículo 123, apartado “A”.

f.- Prohibición de hacer colectas.

Esto para evitar hasta lo posible, la merma del salario, que ya de por sí se encuentra muy devaluado en las condiciones actuales, tomando en consideración el costo de la canasta básica.

2.- Tutelares del salario contra los acreedores del trabajador.

a.- Pago directo.

De conformidad con el artículo 100 de la Ley Reglamentaria en comento, el pago debe de hacerse directamente al trabajador, solamente está autorizado a cobrar a través de representante si se encuentra imposibilitado para efectuar este trámite de manera personal. El cobro se hace por carta poder, firmado por dos testigos, no liberando al patrón de la responsabilidad de efectuar el pago, si se realiza en contravención a la norma.

b.- Inembargable.

Como ya quedó asentado en párrafos anteriores, solamente procede en casos de pensión alimenticia, dictada por autoridad judicial competente, a favor de las personas señaladas.

c.- Nulidad y cesión.

El artículo 104, prohíbe rotundamente la cesión de los salarios, ya sea a favor del patrón o de cualquier tercero, declarando nula esta determinación, bajo cualquier denominación que se le dé.

3.- Tutelares contra los acreedores del patrón y protectoras del patrimonio familiar.

Esta protección se refiere a los siguientes rubros:

- a.- Preferencia a créditos de los trabajadores.
- b.- Sobre créditos con garantía real.
- c.- Instituto Mexicano del Seguro Social.
- d.- Fiscales.

La legislación existente en materia laboral, protege de manera amplia no sólo a los salarios sino también los créditos laborales, asegurando a los trabajadores el cobro efectivo o parte de sus créditos. Las disposiciones sobre esta materia se encuentran establecidas en los artículos 113, 114 y 115 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la Constitución en las fracciones XXIII y XXVIII del artículo 123 del apartado "A", que a la letra establecen:

"Artículo 113. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Artículo 114. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo 115. Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio".

Este último artículo reconoce el derecho de los beneficiarios del trabajador a recibir las prestaciones e indemnizaciones adeudadas al trabajador fallecido, ejercer las acciones procedentes y a continuar los procedimientos pendientes.

Se puede observar, una amplia protección de la remuneración que percibe el trabajador por la prestación de su trabajo, mismas que de no existir en las condiciones actuales en nuestro país, vendrían a hacer más deplorable su situación de explotación imperantes.

3.10.4 Vacaciones.

Las vacaciones comprenden un período de descanso que debe de disfrutar el trabajador, "...tiene por objeto permitir la recuperación orgánica de las personas y su necesario espacio de recreación y convivencia familiar".⁹⁸

En el ordenamiento vigente, se ordena el goce y disfrute de seis días por lo menos, por lo que hace al primer año de prestación de servicios; número de días que aumentan cuando el trabajador presta sus servicios para el gobierno, en cuyo caso se goza de veinte.

Estos días son otorgados también a otros trabajadores como los eventuales o por temporada, tomando en consideración los números de días laborados en el transcurso del año.

Este período se incrementara en dos días por cada año de antigüedad hasta llegar a disfrutar de doce. A partir del cual aumentara dos días más por cada cinco años de servicio.

Si el trabajador termina la relación de trabajo antes del año, debe de reclamar la parte proporcional del pago de las vacaciones que le correspondan.

Adicional a este pago por el numero de días laborados, el trabajador debe de recibir una prima de cuando menos el 25 por ciento adicional sobre el salario ordinario.

Las vacaciones deben autorizarse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de antigüedad en el trabajo.

Estas de ninguna manera deben de ser compensables con una remuneración, pues su propósito es el descanso del trabajador.⁹⁹

⁹⁸ Ibid. p. 202.

⁹⁹ Cfr. OLVERA QUINTERO, Jorge. Ob. cit. p. 187.

3.10.5 Descansos laborales.

Dentro de este rubro son muy variados los conferidos a los trabajadores, como lo puede ser el período intermedio entre una jornada y otra; el descanso semanal de uno o dos días, ya sea que se descansen los sábados o domingos o uno de ellos, los conferidos por los días de descanso obligatorio o las vacaciones.

Este se otorga con el fin de poder recuperarse del esfuerzo realizado en el trabajo diario, ya que es una necesidad física de carácter humano.

Los días de descanso obligatorio, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, se encuentran establecidos en el artículo 74 y son los siguientes:

- * 1º de enero.

- * El primer lunes del mes de febrero, en conmemoración del 5 del mismo mes.

- * El tercer lunes de marzo, en conmemoración del 21 del mismo mes.

- * 1º de mayo.

- * 16 de septiembre.

- * El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 del mismo mes.

- * 1º de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

- * Y el 25 de diciembre.

- * Además se consideran, los que determinen las Leyes Federales y Locales en materia electoral, cuando se celebren elecciones ordinarias.

En estas fechas, se determinarán qué trabajadores deben de prestar sus servicios, por acuerdo de éstos, los patrones o por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Asimismo el pago que le corresponde al que labore en estos días será un salario triple.

Se puede señalar finalmente, en relación a los conceptos vertidos en el presente capítulo, que la Policía Auxiliar pertenece a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y es considerada como Policía Complementaria, realizando actividades específicas mencionadas en la Ley de Seguridad Pública. Para poder pertenecer a este cuerpo, es necesario cubrir ciertos requisitos solicitados por la corporación de conformidad con la ley mencionada en párrafos anteriores.

También, diremos que el Policía Auxiliar, desde el punto de vista constitucional, es un trabajador en toda la extensión de la palabra, toda vez que presta un servicio personal subordinado a un patrón, persona física o moral ya sea del sector público o del privado, dándose un poder de mando por parte de este último y un deber de obediencia correlativo por parte del trabajador.

Como resultado de su trabajo, debe recibir un salario remunerador suficiente para cubrir sus necesidades elementales, como lo establece la Constitución; se señala asimismo la forma en como está integrado éste y las normas existentes para su protección.

Es catalogado por disposiciones legales y reglamentarias como trabajador de confianza, existiendo la inconstitucionalidad de esta figura, por provenir de una norma reglamentaria que considera esta clasificación de trabajador, no contemplada en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, que regula a todo tipo de trabajador sin distinción alguna.

Asimismo es un servidor público, toda vez que realiza su trabajo, para un órgano del Estado según lo establece la ley.

La Policía Auxiliar como institución, es intermediaria dentro de la relación de trabajo, al celebrar las condiciones mediante las cuales se van a prestar los servicios por parte de sus elementos.

El Gobierno del Distrito Federal es el patrón de la Policía Auxiliar, por pertenecer ésta, por disposición legal, a la Secretaría de Seguridad Pública, parte de su estructura orgánica de gobierno, que presta servicios de protección a las personas y sus bienes dentro de un marco legal de actuación.

CAPÍTULO 4.

CONDICIONES LABORALES DE LA POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL.

En este capítulo, se analizarán las condiciones laborales imperantes en la corporación denominada Policía Auxiliar del Distrito Federal, para ello, primeramente trataremos de realizar la ubicación de esta figura en el apartado del artículo 123 constitucional que le corresponda; posteriormente se mencionarán qué son las condiciones de trabajo, para finalmente desglosar cada uno de los términos que conforman el concepto; para ir enmarcándolos dentro de la institución en comentario.

4.1 APARTADO “A” O “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Con la existencia de dos apartados dentro del artículo 123 de la Constitución General de la República, algunos tipos de trabajadores no quedan ubicados de manera clara dentro de alguno de ellos.

En el caso de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, el artículo 123 constitucional, fracción XIII, en su apartado “B”, excluye a esta institución del régimen burocrático, al señalar expresamente que “Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y *los miembros de las instituciones policiales se regirán por sus propias leyes*”.

El régimen excluyente de esta última disposición, nos hace llegar a la conclusión que el apartado “A”, es el que rige las relaciones laborales de los Policías Auxiliares, toda vez que no hace ninguna distinción, en cuanto a la calidad de trabajador que está regulando, sino hace mención que rige todo tipo de trabajo.

4.2 INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Este apartado constitucional, surge en nuestro país con el ánimo de proteger a otro tipo de relación de trabajo, el existente entre el Estado y sus trabajadores.

Muchos estudiosos del Derecho del Trabajo, consideran que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es inconstitucional, aduciendo que el ámbito de aplicación se extiende y va más allá de lo ordenado por el Artículo 123 Constitucional en su apartado “B”, toda vez que el artículo 1º de la Ley Reglamentaria establece que además de regular a los trabajadores de los tres Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, rige y comprende también a los trabajadores de los 10 organismos descentralizados y otros similares a los señalados que tengan a su cargo funciones públicas.

Como en su momento explicamos, pasa igual con el apartado “A” al establecer una figura jurídica no contemplada en nuestra Constitución, como lo es el trabajador de confianza; aquí sucede lo mismo al ir más allá en la regulación del tipo de trabajadores establecidos en la Carta Magna en dicho apartado.

4.3 CRITERIOS DE UNIFICACIÓN DE LOS APARTADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Un sector de la doctrina laboral como los maestros Alberto Trueba Urbina, Miguel Borrel Navarro y José Dávalos, entre otros; consideran que los derechos de los trabajadores públicos y privados son iguales, sostienen que debe haber uniformidad en las normas que regulan el trabajo, independientemente de quien sea el patrón, basado en la concepción del trabajo como un hecho social, o sea, la concepción sociológica del trabajo; señalan que debe haber una regulación unitaria sistematizada y prevista en un cuerpo de leyes.

El maestro Dávalos, afirma que “la Constitución protege por igual, sin ninguna distinción toda relación de trabajo; equivale a expresar que la Constitución ampara todo trabajo subordinado, independientemente de la causa que le dé origen”.¹⁰⁰

El mismo autor en otra de sus obras, hace el señalamiento en el sentido de afirmar que los constituyentes crearon el artículo 123 constitucional sin apartados, que se aplica a todos los trabajadores; menciona que el trabajo regulado por el apartado “A” se le denomina trabajo en general, ante la aparición de regímenes de excepción que se alejan del origen común.¹⁰¹

Borrell Navarro nos dice “consideramos necesario que se unifique, reestructure y ordene tanta legislación independiente y dispersa referida al trabajo y al trabajador. Debemos comenzar por la unificación total del artículo 123, ya que no deben establecerse diferencias constitucionales en lo que al trabajo se refiere, aunque en los reglamentos pertinentes se

¹⁰⁰ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social. La Perspectiva. Ob. cit. p. 47.

¹⁰¹ Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 61.

establezcan las disposiciones correspondientes en atención a la naturaleza y carácter de los servicios que se prestan.

Todo trabajo y trabajador debe tener reconocida y respetada, sin ninguna cortapisa o distinción la igualdad y la dignidad en el ejercicio de todos sus derechos laborales”.¹⁰²

Como lo hemos venido sosteniendo en párrafos anteriores, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no regula a diferentes tipos de trabajo y trabajadores, sino de manera general, sin distinción alguna.

3.1 El artículo 40 de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Este artículo señala “Sin perjuicio de lo previsto en los ordenamientos de carácter laboral y de seguridad social respectivos, los elementos de los cuerpos de seguridad pública, tendrán los siguientes derechos:

I.- Percibir un salario digno y remunerado acorde con las características del servicio, el cual tiende a satisfacer las necesidades esenciales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y recreativo;...”.

Fracción que hace referencia al apartado “A”, del artículo 123 constitucional, fracción VI, párrafo segundo.

“...VIII.- Tener jornadas de trabajo acordes con las necesidades del servicio así como disfrutar de prestaciones

¹⁰² BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México, 1994. p. 383.

tales como aguinaldo, vacaciones licencias o descanso semanal;...”

Esto sin contravenir el límite de horas que establece la Constitución como máximos dentro de cada jornada.

La Ley Orgánica de la Secretaría de referencia, en su artículo 41 establece “Los horarios de servicio de los elementos de la Policía se fijarán por la unidad administrativa policial en cuyo ámbito orgánico se ubiquen los Agrupamientos, Servicios y Unidades de Protección Ciudadana, en atención a las características especiales de la función policial que desempeñen”.

“...XII.- En caso de maternidad gozar de las prestaciones laborales establecidas en el artículo 123 para ese supuesto”.

El artículo 9º de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, en su párrafo segundo señala “Las relaciones de trabajo de los elementos, de los Cuerpos de Seguridad Pública se regirán por su propia ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

Ahora bien, la Policía Auxiliar del Distrito Federal, al momento de incorporar a un elemento a sus filas, lo hace firmar un contrato individual de trabajo, en cuyo clausulado se especifican las siguientes condiciones de trabajo:

“Por el presente contrato “El Agente”, causa alta como miembro de “La Corporación”, para desempeñar la función de Policía Auxiliar, en las zonas y sitios, y dentro de los horarios que le sean asignados por su jefe inmediato, y se compromete a permanecer en el activo de “La Corporación”, por un plazo mínimo de seis meses computados a partir de la fecha de este Contrato”.

“El Agente” acepta expresamente, que su relación laboral con “La Corporación”, se regirá por lo establecido en la fracción XIII del Apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y que con fundamento en el conocimiento que ha declarado tener, se compromete a que sus remuneraciones las percibirá con cargo a la Partida Presupuestal que designe el Presupuesto de Ingresos del Distrito Federal”.

Este párrafo se refiere a una cuestión ya mencionada con antelación, dicha fracción excluye expresamente a los Cuerpos de Seguridad Pública del apartado “B”, remitiendo su regulación laboral a la Ley de Seguridad Pública.

...“El Agente”, tiene la obligación de desempeñar indistintamente los servicios asignados a la Policía Auxiliar en los contratos celebrados con los usuarios, sin que “La Corporación” tenga obligación ni responsabilidad de asignar servicio a “El Agente”...”.

Sobre el particular señalaremos que existiendo la materia de trabajo, como lo es en este caso la prestación de servicios de seguridad; creemos que tampoco es justo que habiendo vacantes con otros usuarios, contratados en otros agrupamientos, se deje sin darle ocupación a los elementos al existir una terminación de la relación laboral con los primeros mencionados. Toda vez que siguen perteneciendo a la Policía Auxiliar aunque asignados a diferentes unidades, deben de crearse mecanismos que hagan factible una coordinación para darles ocupación de manera inmediata y no perjudicarles en sus ingresos.

...“El Agente” tiene derecho:

- a) A recibir, como percepción básica, como mínimo, el salario mínimo general decretado por la autoridad competente para el Distrito Federal, por ocho horas de trabajo o su proporción. Ahora bien, si cumple puntualmente con todos

los turnos que le correspondan trabajar como mínimo en la quincena natural, recibirá un estímulo de puntualidad adicional”.

Sobre este aspecto, se debe de considerar la percepción que debe de recibir por su trabajo, tomando en cuenta las horas laboradas durante el período quincenal, todo de conformidad con lo establecido por las leyes de la materia; más, la percepción de estímulos que quincenalmente se otorga como: la comisión por servicio, el de despensa y riesgo.

...b) “A disfrutar de un día de descanso a la semana con goce de sueldo, el cual no será necesariamente el domingo”.

Lo anterior se otorga en los servicios que sean contratados por 12 horas y que se presta de lunes a domingo, pero como lo mencionaremos más adelante, existen diversas modalidades de servicios y horarios.

....c) “A disfrutar como mínimo de 20 días de vacaciones pagadas al término de cada año natural de servicios al precio del Salario Mínimo diario, vigente a la fecha del pago, más 25% de prima vacacional”.

En la corporación se disfruta de 20 días anuales, divididos en 2 períodos semestrales.

...d) “A recibir como mínimo 40 días de gratificación anual (aguinaldo), al salario mínimo vigente al 15 de diciembre, si trabajó todo el año; 20 días en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y 20 días en la segunda quincena de enero del año siguiente.

e) A recibir atención médica de consulta externa y hospitalización para sí mismo, para su cónyuge o concubina y para sus hijos menores de edad.

- f) Al otorgamiento de un seguro de vida por la cantidad y en los términos establecidos a la fecha del fallecimiento.
- g) A recibir una compensación por retiro.
- h) A recibir un importe por incapacidad permanente total de conformidad con la tabla de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo.
- i) A jubilarse con el salario mínimo en vigor, al cumplir treinta años de servicios continuos.
- j) A que se cubran a sus beneficiarios los gastos de defunción, en un panteón civil del área metropolitana del Distrito Federal.
- k) A recibir gratuitamente cada año como mínimo: dos uniformes reglamentarios.
- l) A recibir los estímulos, premios y apoyos y las prestaciones aplicables que se establezcan por ley.
- m) A que se le reintegre cada fin de año junto con los intereses devengados, sus aportaciones al fondo de ahorro”.

Estos últimos incisos, se encuentran regulados por la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar del Distrito Federal y su Estatuto Orgánico. En párrafos posteriores se analizarán detalladamente.

...“Son causa de rescisión del presente contrato y de baja del “Agente” de la “Corporación”, sin responsabilidad a cargo de ésta, las siguientes:

- a) Que “El Agente” tenga antecedentes penales incompatibles con la función de policía.
- b) Que padezca de una enfermedad que le impida desempeñar satisfactoriamente el servicio, y hubiera ocultado la

existencia de dicho padecimiento en el acto de ingresar a “La Corporación”.

En la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, las únicas referencias respecto a la regulación de las relaciones laborales de los miembros que conforman a los cuerpos de seguridad pública local, son las señaladas con anterioridad. El artículo 9º mencionado, nos remite a lo establecido en la Constitución en cuanto a derechos de los trabajadores, pero como se observa no hace una declaración en específico de cual de los apartados del artículo 123 debe de tomarse como referencia. El apartado “B” en su fracción mencionada los excluye expresamente, entonces es entendible que el apartado “A” es el que debe regir las relaciones de trabajo de la Policía Auxiliar toda vez que cobija todo tipo de trabajadores.

En cuanto a la regulación en específico de las relaciones laborales al interior de la corporación, como se observó, existe un contrato individual de trabajo que reglamenta en los términos señalados, la prestación del servicio y los derechos que se obtienen al pertenecer a la institución en comento, entendidos como disposiciones aplicables en tanto que no contradigan los mínimos que nuestra Carta Magna establece.

4.4 CONDICIONES DE TRABAJO EN LA POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL.

Apoyándonos en los criterios señalados en párrafos anteriores, haremos entonces el análisis de las relaciones laborales de la Policía Auxiliar a partir del siguiente parámetro: toda vez que la Ley Reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 constitucional, excluye a los cuerpos de seguridad pública, adoptaremos el criterio integrador y estableceremos las condiciones de trabajo a partir de lo plasmado en el apartado “A” y su Ley Reglamentaria.

4.4.1 Jornada de trabajo y salario.

De conformidad con las disposiciones laborales en estos rubros, diremos entonces que las jornadas trabajadas en la Policía Auxiliar del Distrito Federal, exceden en mucho estas estipulaciones legales.

Generalmente el tiempo que se trabaja en la Policía Auxiliar, es el estipulado en turnos de 24 horas de trabajo, por otras igual de descanso; 12 horas por otras igual de descanso; últimamente se ha logrado un pequeño progreso en ese aspecto, ya que se han concertado turnos de 24 horas por 48 de descanso, así como de 12 por 24.

Tomando en consideración la jornada legal, y suponiendo que se trabaje una semana en jornadas de 24 horas, los días lunes, miércoles, viernes, y domingo; tendríamos entonces un total de 96 horas laboradas, esto es, un excedente de 48 horas más de lo que normalmente se deberían de haber trabajado, o sea dos semanas en una.

Como las jornadas que se laboran en la corporación son computados de manera quincenal, entonces tendríamos cuatro semanas en dos.

Trabajando en turnos de 12 horas, por otras igual de descanso, suponiendo que se labore de lunes a sábado, se tendrían a la semana 76 horas, teniendo a la semana un excedente de 28 horas; aumentándose otras 12 horas en caso de que se trabajara los domingos, en este último supuesto se tendrían 40 horas de más, porque existen servicios con esta última característica.

En el tercer caso, en turnos de 24 laboradas por 48 de descanso, se tendrían un total de 72 horas a la semana, con un excedente de 22 horas.

En el último supuesto, cuando se labora en turnos de 12 por 24, realmente se trabajan 12 horas durante el día y el siguiente otras tantas durante la noche, con esta modalidad se reúnen a la semana 84 horas, excediéndose en 36 horas.

Toda vez que a todo trabajo corresponde un salario, este debe ser acorde con lo establecido en la ley de la materia, analizaremos cuanto se debe recibir por las horas laboradas.

La legislación, establece que al prolongarse la jornada se debe de recibir una percepción especial, señalando para el efecto en el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, que la jornada ordinaria no puede exceder “de tres horas diarias ni de tres veces en una semana”. En caso de darse el supuesto anterior, el pago del tiempo extra debe realizarse al doble de lo percibido en una jornada normal, según lo establecido en el artículo 67 en su párrafo segundo. Ahora bien el pago para la jornada extraordinaria, que exceda del término de nueve horas, debe de pagarse al triple según se desprende de lo señalado en el artículo 68 de la misma Ley.

Del excedente de las tres horas extraordinarias permitidas en un día, se debe de hacer un pago triple; o sea que a partir de la cuarta hora y las demás se debe retribuir lo antes señalado.

Como hemos señalado en párrafos anteriores, la jornada laborada por un Policía Auxiliar en la semana, viola flagrantemente lo estipulado por el artículo 123 en su apartado “A” y su Ley Reglamentaria, desde cualquier ángulo que se le vea, toda vez que excede en mucho a lo establecido como jornada mínima.

Ahora, tomando en consideración lo estipulado para el pago en los supuestos arriba señalados, el salario se pagaría de la siguiente manera:

En el caso de los trabajadores de la Policía Auxiliar, que laboran en turnos de 24 horas en el término de una semana, deberían obtener ingresos por las 96 en el lapso de una semana; un pago doble de 9 horas, más 39 al triple.

Los que trabajan en turnos de 24 por 48 de descanso, laboran 72 horas a la semana, deberían recibir por su trabajo además de la percepción normal, 9 horas con pago doble; más 15 al triple.

Los que laboran en turnos de 12 por otras igual de descanso, y que acumulan a la semana 76 horas, deberían de recibir un pago a la semana de 9 al doble; más 19 al triple.

Finalmente los que prestan sus servicios en turnos de 12 por 24 horas de descanso, acumulan a la semana 84 de trabajo, deberían recibir 9 horas al doble; más 27 al triple.

4.4.2 Vacaciones.

Las vacaciones son los descansos que se hacen de manera periódica, con goce del salario correspondiente, más “una prima que no debe de ser menor al veinticinco por ciento, sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones”, según reza el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo.

Estas de ninguna manera deben de ser compensables con una remuneración, pues su propósito es el descanso del trabajador.¹⁰³

Actualmente, en la Policía Auxiliar se ha logrado una mejora en este rubro, ya que se ha obtenido el beneficio de que se gocen de conformidad con la ley, anteriormente ni siquiera era otorgado.

En últimas fechas, los días computados no incluyen los domingos ni días festivos, esto no es del conocimiento de todos los elementos, porque los comandantes tienen especial cuidado en guardar esta información, siendo muy pocos los policías enterados de esta disposición.

Este desconocimiento tiene como consecuencia, que al momento de redactar la petición de los días de vacaciones ante el Destacamento, se solicita de manera consecutiva, es decir, se toman en consideración los días domingos y festivos; y, como realmente no existe una instancia que los asesore en este rubro, sus derechos en este aspecto y otros son violados.

Los días otorgados por la Corporación son 20 días al año, dividido en dos períodos semestrales de diez días cada uno. Aquí, se hace una mezcolanza de una disposición del Apartado "B" de la Constitución en su artículo 123, pero tomando en consideración que es un beneficio para el trabajador, entonces aplicamos el criterio que le sea más favorable.

En el caso de que los elementos no quieran gozarlo, o en su defecto como arguyen los Comandantes por necesidades del servicio no quieren otorgárselos; o las más de las veces condicionan el mismo al apoyo en jornadas extras, éstos son pagados al término del período que se trate, con la correspondiente prima establecida en los ordenamientos legales del veinticinco por ciento.

¹⁰³ Cfr. OLVERA QUINTERO, Jorge. Ob. cit. p. 187.

Se puede observar que existe otra violación de un derecho, establecido en el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo, que señala “Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración...”.

La ley laboral en este aspecto, es muy clara, debe de gozarse de manera forzosa y no trabajarlo, como se observa en la redacción de la misma.

4.4.3 El aguinaldo.

El aguinaldo es una prestación que deben de recibir los trabajadores, cada fin de año, antes del 20 de diciembre, consistente en cuando menos 15 días de salario.

En el caso del Policía Auxiliar, éste, recibe la cantidad de 40 días al año, pagados en dos exhibiciones; uno antes del día 20 de diciembre y la otra en los primeros días del mes de enero del siguiente año.

A los que no hayan laborado durante todo el año, le debe de corresponder una parte proporcional, de conformidad con el tiempo que lo haya realizado durante este lapso, independientemente de si se encuentra trabajando o no, en la fecha de liquidación de esta prestación anual.

Al menos en este rubro, la Dirección de la Policía Auxiliar ha venido cumpliendo con las disposiciones legales.

4.5 ASCENSOS EN LA POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL.

La superación, es uno de los anhelos constantes para todo aquél que realiza un trabajo, cualquiera que este sea, y dentro de los Cuerpos de Seguridad Pública pasa lo mismo, y existe disposición al respecto; el artículo 29 de la Ley de Seguridad Pública en su párrafo primero señala expresamente:

“Los integrantes de los Cuerpos de Seguridad Pública sólo podrán ascender a las plazas vacantes de las jerarquías inmediatas superiores mediante evaluación curricular o concurso de promoción, dependiendo de las jerarquías a las que aspiran y conforme al sistema de carrera policial”.

A su vez, el artículo 30 de la misma Ley establece “Para la evaluación curricular o el concurso de promoción se deberán tomar en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

- I. La conservación de los requisitos de ingreso;
- II. La escolaridad y formación;
- III. La eficacia en el desempeño de las funciones asignadas;
- IV. El comportamiento ético-profesional;
- V. La antigüedad dentro de la corporación y en la jerarquía; y
- VI. Su conocimiento acerca de los principios fundamentales de la Constitución de la República y de las garantías individuales y sociales que esta consagra...”.

El artículo 31 establece que las plazas a cubrir y los requisitos al curso de promoción, lo señala la Comisión Técnica de Selección y Promoción a través de convocatoria.

El artículo 32, párrafo segundo, de la misma ley, señala que dicha Comisión solicitará a los jefes inmediatos superiores, el

llenado de un cuestionario para "...conocer las actividades desarrolladas durante el año, la eficacia de sus servicios, el comportamiento ético profesional, el grado de dedicación, el empeño mostrado, así como las sanciones que le fueron impuestas, en su caso...".

En la Policía Auxiliar, para poder ascender a una jerarquía, hay que tener un parentesco con las personas que ostentan el mando, a fin de ser tomados en consideración para ocupar un puesto mayor, o en su defecto ser muy allegado a los mismos, porque de otra manera es toda una odisea lograr superarse jerárquicamente.

Existen elementos que por el solo hecho de caer en las condiciones señaladas, a los pocos meses de haber ingresado a la corporación ya ostentan un rango que otros ni siquiera trabajando durante muchos años han conseguido.

Todo esto lleva a una conclusión respecto a estas disposiciones, hasta el momento son letra muerta, toda vez que los que logran ascender en las diversas jerarquías, no necesariamente se han distinguido en la carrera policial.

4.6 PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL PARA LOS POLICÍAS AUXILIARES.

Este esquema es prestado por la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, a fin de que sus miembros gocen de prestaciones económicas y de previsión social. Éstas se encuentran enumeradas en el artículo 18, de las *Reglas de Operación del Plan de Previsión Social de los Miembros de la Policía Auxiliar del Distrito Federal* que a continuación se mencionan:

1. Pensión por jubilación, se otorga al cumplir los treinta años de servicio, por igual número de años cotizados, percibiendo el 100% del sueldo base, que disfrutó en el último año a partir de su baja.

2. Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios, lo gozan aquéllos que tengan un mínimo de 55 años de edad y hayan cotizado un mínimo de 15 años.

3. Pensión por invalidez, se otorga al elemento que se inhabilite física o mentalmente, por causas ajenas al desempeño de su cargo, y que hubiesen cotizado un mínimo de 15 años.

4. Pensión por viudez y orfandad, lo gozan los familiares derechohabientes del elemento o en su defecto el pensionista que fallezca, en relación a lo que le hubiera correspondido a éste por jubilación, por edad, por cesantía o tiempo de servicios laborados a la fecha de su fallecimiento, en la parte proporcional que les corresponda.

5. Pensión por cesantía en edad avanzada, es otorgado a aquéllos elementos que se separen voluntariamente del servicio, o quede privado del mismo, siempre y cuando sea después de los 60 años de edad y hayan cotizado un mínimo de 10 años.

6. Pago único por defunción, consiste en 10 días de sueldo base por año de cotización, realizado a los familiares derechohabientes de elementos fallecidos en el servicio activo, y que se encuentren cotizando.

7. Ayuda para gastos funerarios, otorgado a los derechohabientes de los elementos en activo, por una cantidad consistente en 120 días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal a la fecha del fallecimiento.

8. Indemnización por retiro voluntario, se otorga al elemento que se retire voluntariamente del servicio activo, y que no tiene derecho a ninguna pensión, y cuyo monto será de 45 días de sueldo base, siempre y cuando hubiera cotizado de 5 a 9 años; ó de 90 días, si hubiera cotizado de 10 a 14 años.

9. Préstamos a corto o mediano plazo, de conformidad a las disponibilidades presupuestarias y recursos económicos que anualmente apruebe el Órgano de Gobierno de la Caja; los préstamos a corto plazo, se deben de otorgar en un término que no exceda los 30 días naturales; mientras que los otorgados a mediano plazo no deben de exceder los 60 días a partir de la solicitud.

10. Préstamo hipotecario, la Caja de Previsión debe financiar la adquisición de terrenos; construcción de viviendas, para efectuar mejoras o reparaciones en el inmueble que hayan adquirido y, para la reducción de gravámenes sobre el mismo.

Para tal efecto debe de constituir un fondo de garantía a fin de liquidar estos créditos hipotecarios.

11. Servicios sociales, culturales y deportivos, se otorgan a los elementos en activo, jubilados, pensionados y derechohabientes, con el fin de fortalecer la salud física y mental de éstos; a través de programas y convenios con los sectores públicos y privados.

12. Servicios médicos, otorgados a los señalados en el numeral anterior, a través de contratos o convenios con los hospitales, para el tratamiento o prevención de enfermedades.

13. Seguros por riesgo de trabajo, estos se otorgan de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, e incluye las incapacidades que se pudieran generar, así como la muerte que pudiera suscitarse como consecuencia de los mismos.

Muchas de las prestaciones señaladas con anterioridad, en la práctica dejan mucho que desear, pongamos como ejemplo, el caso de las viviendas referidas en el numeral respectivo como préstamos hipotecarios: en años pasados, se trató por parte de algunos representantes de la Caja de Previsión, el promover la adquisición de unos departamentos, pero demostraron desconocer la cantidad que percibe cada elemento en la corporación, toda vez que se exigía una aportación mensual que iba más allá de lo que realmente éste podía dar en el período señalado; finalmente los que salieron beneficiados fueron los Comandantes y no el Policía Auxiliar de bajos ingresos.

4.7 OTRAS CONDICIONES.

Dentro de la institución en comento, hasta la actualidad aún privan muchos vicios que deben de ser tomados en cuenta por la legislación, a fin de evitar en la medida de lo posible los abusos que son generados por el desconocimiento que tienen los elementos, de los derechos que los protegen y la manera de hacerlos efectivos.

4.7.1 La reparación de los daños y gastos generados en una patrulla.

Sobre este aspecto, se hace notar que los elementos que tengan a su cargo el patrullaje de distintas rutas, en labores de supervisión de los servicios contratados por un Destacamento, tienen que realizar los gastos requeridos por el automóvil a su cargo, en lo referente a refacciones si se llegan a averiar.

En un principio, cuando los gastos eran absorbidos por la institución Policía Auxiliar, las patrullas eran proporcionadas en convenio con los usuarios, o en su defecto era comprada por la propia Policía en comento, renovando las unidades vehiculares generalmente cada año, máximo tres. Con la injerencia del Gobierno del Distrito Federal en las arcas de la Corporación, las patrullas actualmente dan mucho que desear, incrementándose los gastos referentes a la reparación.

Esto es incongruente, porque se supone que el Gobierno, a través de la Dirección de la Policía Auxiliar, debe proporcionar los instrumentos de trabajo, entonces al sufrir el vehículo una avería, realizar la compostura requerida y no presionar de alguna manera a los elementos a su cargo, para la reparación de la misma.

Concluyendo lo anterior, diremos entonces que lo que debe de hacer el gobierno local es otorgar a la corporación una concesión de servicios, con autonomía en el manejo de sus recursos o en su defecto, hacer de ésta un organismo público descentralizado.

Actualmente la Policía Auxiliar sufre de la falta de su propio dinero, que no debe ser considerado por el Gobierno local como parte de sus ingresos anuales, y posteriormente regresarse a la Corporación como presupuesto para todo un año. La manipulación del recurso monetario en su conjunto por parte de la administración de la corporación, retrasa los préstamos y otras prestaciones que tienen derecho los elementos que la integran, más aún alguno ha desaparecido, como lo era el estímulo otorgado por la corporación a los policías que no faltaran en un período de seis meses, éste era otorgado como es de suponerse dos veces al año.

Los ingresos son generados por los elementos que componen la Institución; aún si se corre el riesgo de llegar a privatizarse, no deben regalar los bienes, ni el dinero generados por la prestación de los servicios.

Si el Gobierno local, realmente quiere cumplir con sus obligaciones como patrón, debe de reconocerle a los elementos que conforman a la Policía Auxiliar del Distrito Federal, los derechos y beneficios que gozan los pertenecientes a la Policía Preventiva. Más aún si la policía en su conjunto es considerado como trabajador de confianza, negando este derecho a la Policía Auxiliar los rebaja a un nivel de explotación mayor, quitándole un recurso que esta institución genera. El problema está en la distribución de sus ingresos verdaderos, que debería ser administrado de manera honesta, y por personal que no provenga de otra institución policial.

4.7.2 Descuentos exorbitantes por inasistencia.

Generalmente como una forma de castigo, se aplican descuentos que van más allá de los que realmente corresponden.

Cualquiera pensaría que igualmente sucede con los turnos extras trabajados, que casi son obligatorios en este rubro. El elemento es amenazado de alguna manera con represalias futuras. A los Comandantes no les interesa, si aquellos no hayan dormido durante un buen número de horas por desempeñar su turno, lo que le importa es cubrir la vacante que exista en determinado servicio.

Esta actitud viola la consideración elemental del descanso, como una necesidad fisiológica indispensable del ser humano, un derecho consagrado en nuestra Constitución en su artículo 4º, una consideración humanitaria, porque los Policías auxiliares no son superhombres, ni máquinas, y es inhumano hacerlos trabajar mas allá de sus fuerzas y de su naturaleza.

Aún dentro de las horas del servicio, es inhumano tenerlo trabajando durante horas. Se debe de tomar en cuenta, como lo señalamos, que es un ser humano y en base a estas consideraciones, hacer una planeación del número de trabajadores que se requieren en cada servicio, a fin de rolarlos en turnos que no sean excesivos, porque el solo hecho de permanecer de pie durante muchas horas, trae aparejada una fatiga considerable.

De la Cueva señala a este respecto, "...en los escritos de medicina del trabajo se repite insistentemente que el trabajo continuo durante ocho horas, no solamente es perjudicial para la salud del trabajador, sino que el cansancio natural aumenta el peligro de los accidentes de trabajo".¹⁰⁴

Otro tanto hace el maestro De Buen Lozano al señalar "...además la fatiga prolongada disminuye las defensas del trabajador y facilita las enfermedades".¹⁰⁵

El maestro Dávalos por su parte señala al respecto "desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia perjudican al patrón.

En torno al aspecto psicológico es evidente que la prolongación de la jornada, acumula fatigas que pueden a la postre, causar disturbios emocionales al trabajador con la consecuente disminución de la productividad.

Económicamente una jornada excesiva repercute en la disminución de la productividad, al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades.

¹⁰⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 276.

¹⁰⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. p. 159.

Socialmente la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse, convivir con el medio social que lo rodea...”¹⁰⁶

Luego entonces, existen consideraciones de que la jornada excesiva causa un perjuicio al trabajador en varios aspectos, desde el punto de vista médico, social y económico, que deben de ser tomados en cuenta, para fijar las jornadas que deben de laborar los Policías Auxiliares, a fin de que no sufran consecuencias graves que los afecten en los aspectos señalados anteriormente.

4.7.3 Descanso obligatorio de los Policías Auxiliares.

Contrariamente a lo que pudiera pensarse, que son los derechos que tienen estos trabajadores por disposición legal dentro de los días de descanso obligatorio, se refieren a otra cosa.

En muchas ocasiones, un usuario deja de requerir los servicios de seguridad que le son prestados, entonces rescinde el contrato con la Corporación y deja sin trabajo a los elementos que laboran con él; éstos son concentrados en los Destacamentos, que dependen a su vez de un Comandante, éste al no tener servicios donde colocar a los primeros, lo que hace es darles la orden de presentarse todos los días que sean necesarios, hasta que tengan vacantes para colocarlos.

Esta práctica no tiene razón de ser, toda vez que la institución denominada Policía Auxiliar es muy grande, y cuenta con muchos servicios aunque lo tengan diferentes Agrupamientos.

Lo que debería proceder es hacer una investigación inmediata, por parte de los Comandantes de Destacamento o de Agrupamiento, a fin de contactar a los otros Agrupamientos que

¹⁰⁶ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. p. 184.

tengan vacantes, para lograr la colocación de los elementos que se encuentren sin trabajo y no tenerlos descansando de manera obligatoria, perjudicándolos en sus ingresos.

4.7.4 Jornadas dobles con pago normal.

Otra de las prácticas existentes en la corporación, es la utilización de los policías auxiliares que se encuentran asignados a un determinado servicio, para solventar otras vacantes; ya sea un evento de último momento o porque en algún otro servicio, en donde existe un control más estricto de la asistencia, alguno o varios de los elementos faltaron; ante esto mandan a otro u otros asignados a otro lugar. El Comandante cobra en los dos servicios, pero al policía le paga únicamente el turno laborado en uno solo.

Dentro de este rubro, se debe de tener un control más estricto por parte de las autoridades de la Secretaría de Seguridad Pública, sin embargo siguen persistiendo estos vicios que deberían de erradicarse, y no únicamente tratar de perjudicar a los que integran a la corporación, a través de medidas que se aplican hacia las obligaciones y no hacia los derechos de los elementos.

4.8 CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA POLICÍA AUXILIAR DEL D.F.

En la Ley de Seguridad Pública, se contemplan las causales de rescisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, motivados por la conducta del trabajador, que da una causa justificada, con esto el patrón no incurre en responsabilidad.

“La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.¹⁰⁷

En este caso, es el trabajador, el que da causa a la rescisión de la relación laboral, por incumplir sus obligaciones.

La Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, hace referencia del mismo en el capítulo III, relativo a las causales de destitución, que en su artículo 52 establece:

“Los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública podrán ser destituidos por las siguientes causas:

I.- Faltar a sus labores por más de tres ocasiones en un período de treinta días naturales sin permiso o causa justificada”.

De esta fracción se puede señalar lo siguiente, no se configura con tres faltas, sino con cuatro de manera continua o discontinua, y se computan aquellas en las que no exista permiso y las que no se puedan justificar dentro del término señalado.

“II.- La sentencia condenatoria por delito intencional que haya causado ejecutoria,

III.- Por falta grave a los principios de actuación previstos en los artículos 16 y 17 de la presente Ley y a las normas de disciplina que se establezcan en cada uno de los Cuerpos de Seguridad Pública;

IV.- Por incurrir en faltas de probidad y honradez durante el servicio;

¹⁰⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 241.

V.- Por portar el arma de fuego fuera del servicio;

VI.- Por poner en peligro a los particulares a causa de imprudencia, descuido, negligencia o abandono del servicio;

VII.- Por asistir a sus labores en estado de ebriedad, o bajo el influjo de sustancias psicotrópicas o estupefacientes, o por consumirlas durante el servicio o en su centro de trabajo;

VIII.- Por desacato injustificado a las órdenes de sus superiores;

IX.- Por revelar asuntos secretos o reservados, de los que tenga conocimiento;

X.- Por presentar documentación alterada;

XI.- Por aplicar a sus subalternos en forma dolosa o reiterada correctivos disciplinarios notoriamente injustificados, y

XII.- Por obligar a sus subalternos a entregarles dinero o cualquier otro tipo de dádivas a cambio de permitirles el goce de las prestaciones a que todo policía tiene derecho...”.

Muchas de las fracciones que se consideran como causa de destitución del elemento de la corporación, tienen su referencia en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo: la fracción I de la Ley de Seguridad Pública, tiene similitud con la fracción X; la II con la XIV; la IV con la II; la VI con la VII; la VII con la XIII; la VIII con la XI; la IX con la IX y; la fracción X con la I.

Se puede observar entonces, que las fracciones a que hace referencia la Ley de Seguridad Pública, están basadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del

apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El otro aspecto contemplado por nuestra Ley Federal del Trabajo, es la terminación de la relación laboral; establecido en el artículo 53. Dentro de la corporación en comento, se puede solicitar la baja voluntaria de la corporación, en el que ambas partes, de común acuerdo, deciden terminar la relación de trabajo.

Esto generalmente existe en muy contadas ocasiones, a menos que se obtenga un mejor empleo o modo de obtener un mayor ingreso.

Al momento de concluir la relación de trabajo dentro de la corporación, o lo que es lo mismo al obtener la baja, por las circunstancias que sean, voluntaria o involuntariamente, se debe de tomar en consideración, que se tienen que hacer valer los derechos que traiga aparejada ésta, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo; derechos que fueron obtenidos por el tiempo que haya durado la prestación del trabajo.

Para concluir, diremos que toda vez que el apartado "B" del artículo 123 de la Carta Magna excluye a los Cuerpos de Seguridad Pública, la regulación de las condiciones laborales de la Policía Auxiliar del Distrito Federal se debe de analizar desde el punto de vista del apartado "A" del mismo artículo.

Las condiciones laborales imperantes dentro de la corporación, dejan mucho que desear en cumplimiento de lo establecido en el artículo constitucional mencionado; esto da pié a violaciones de las condiciones laborales de los elementos que la componen, que como se demostró son presionados y explotados por una inexacta aplicación de una normatividad legal que defiende sus intereses, muy al contrario son forzados por la propia corporación en diversos aspectos laborales.

En materia de jornada, no se ha realizado una planeación adecuada, haciéndolos trabajar en horarios agotadores que exceden lo estipulado en la Constitución; por lo tanto, la remuneración que se recibe por este rubro, no corresponde a lo establecido en la ley.

Muy pocos son los derechos en los que han recibido algún beneficio, como el goce y disfrute de sus vacaciones y el pago de su aguinaldo.

El Gobierno del Distrito Federal, al manejar los recursos de la Corporación ha permitido en muchos aspectos el menoscabo de los recursos obtenidos en ésta, perjudicando en algunos aspectos los beneficios de los Policías Auxiliares, como era el premio semestral por no faltar a su servicio.

En otros se han permitido la existencia de viejos vicios, como la utilización del mismo elemento de la policía en dos servicios, percibiendo un solo pago; negación del período vacacional; en este mismo sentido el descanso obligatorio, teniendo la corporación diversos lugares contratados para la prestación de servicios en los que se pueden colocar a los elementos entre otros vicios señalados.

Quedan en pie las consideraciones mencionadas en el cuerpo del presente trabajo, a fin de que en el futuro se traten de subsanar las violaciones, a través de una reglamentación más clara en materia de regulación de las relaciones laborales de estos policías, especificándolo claramente en un reglamento de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, sin contravenir lo establecido en materia de trabajo como mínimo por la Constitución Política y de conformidad con el primer apartado del artículo 123; en el sentido de considerar que protege a todo tipo de trabajo, con la salvedad de que en este caso se consideraría como patrón al Gobierno local.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La Policía Auxiliar del Distrito Federal, surgió en el año de 1925, actualmente es regulada por la Ley de Seguridad Pública local, como parte integrante de la Policía Complementaria.

Los integrantes de esta institución, se encuentran sujetos a una relación de trabajo, toda vez que existe un poder de mando del patrón y un correlativo deber de obediencia del policía, recibiendo por ello un salario, por lo tanto, es un trabajador en toda la extensión de la palabra.

El artículo 123, apartado "B", fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, excluye a este tipo de trabajadores, al establecer que los Cuerpos de Seguridad Pública, se deben regir por sus propias leyes. Por lo tanto, tomando en consideración el criterio integrador del apartado "A" del mismo artículo, es éste, el que debe regular las relaciones de trabajo, de los integrantes de la corporación en comento. Sobre el mismo rubro, la Ley de Seguridad Pública, debe crear un reglamento en específico, que se aplique a dicha relación, sin contradecir los principios mínimos especificados en la Carta Magna como beneficios para el trabajador.

SEGUNDA.- Las condiciones laborales de los Policías Auxiliares del Distrito Federal, en el rubro de jornadas de trabajo, exceden las horas que a la semana deben trabajar, de conformidad con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Laborando en turnos de 24 horas, por otras tantas de descanso, tienen a la semana un excedente de 48 horas, debiendo percibir por ello, aparte de la remuneración normal, un pago de 9 horas al doble, más 39 al triple.

En turnos de 24 horas, por 48 de descanso; se exceden en 24 horas a la semana, deberían recibir por su trabajo, 9 horas con pago doble; más 15 al triple.

Trabajando 12 horas, por otras igual de descanso; se exceden en 28 horas, debiendo recibir un pago de 9 horas al doble, más 19 al triple.

Finalmente los que prestan sus servicios en turnos de 12 por 24 horas de descanso, se exceden a la semana con 36 horas; y deben recibir 9 horas al doble, más 27 al triple.

TERCERA.- Las vacaciones que gozan los elementos de esta corporación, son 20 días al año, divididos en dos períodos semestrales. En éstos, no se deben de considerar los días de descanso obligatorio, ni los domingos. Esta normatividad, no es del conocimiento de todos los policías, por ello se presta a abusos por parte de la corporación, más aún, muchas veces el goce es condicionado, laborando en turnos extras.

CUARTA.- En lo referente a la Seguridad Social, esta se encuentra regulada en el Plan de Previsión Social de los Miembros de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, considerando las siguientes: pensión por jubilación; pensión de retiro por edad y tiempo de servicios; pensión por invalidez; pensión por viudez y orfandad; pensión por cesantía en edad avanzada; pago único por defunción; ayuda para gastos funerarios; indemnización por retiro voluntario; préstamos a corto o mediano plazo; préstamo hipotecario; servicios sociales, culturales y deportivos; servicios médicos y, seguro por riesgos de trabajo.

QUINTA.- Finalmente, al rescindir la relación de trabajo, a través de la baja, los elementos que hayan pertenecido a la policía en estudio, deben hacer valer todos los derechos que se obtuvieron por los años que hayan estado sujetos a la relación laboral con la corporación. Tomando en consideración que independientemente del calificativo que pueda hacer una ley reglamentaria sobre su clasificación como trabajador, el criterio que debe prevalecer es el establecido en el artículo 123 constitucional en su apartado "A", que no hace ninguna distinción de trabajo o trabajador, más aún por ser un artículo de la Constitución, tiene el carácter de ley suprema, por ende, debe prevalecer por encima de otras disposiciones de carácter reglamentario.

BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado. Segunda edición. Porrúa. México, 1999.
- 2.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Segundo Curso de Derecho Administrativo. Segunda edición. Porrúa. México, 1993.
- 3.- ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch, Casa Editorial. Barcelona, España, 1958.
- 4.- ALONSO PÉREZ, Francisco. Seguridad Ciudadana. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas. Madrid, 1994.
- 5.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México, 1994.
- 6.- BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.
- 7.- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresores. México, 1973.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México, 2000.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Trillas. México, 1997.
- 10.- CRÚZ TORRERO, Luis Carlos. Seguridad, Sociedad y Derechos Humanos. Trillas. México, 1995.
- 11.- DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México, 1991.
- 12.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima edición. Porrúa. México, 1997.

- 13.- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social. La Perspectiva. Segunda edición. Porrúa. México, 1998.
- 14.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Decimotercera edición. Porrúa. México, 2000.
- 15.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Porrúa. México, 1943.
- 16.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimasexta edición. Porrúa. México, 1999.
- 17.- DEL TORO, Alfonso. Compendio de Historia de México. Patria. Decimanovena edición. México, 1979.
- 18.- DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil. Parte General. Personas. Cosas. Negocio Jurídico e Invalidez. Segunda edición. Porrúa. México, 1990.
- 19.- FERNÁNDEZ RUÍZ, Jorge. Derecho Administrativo (Servicios Públicos). Porrúa. México, 1995.
- 20.- FIORINI, Bartolomé A. Poder de Policía. Teoría Jurídica. Segunda edición. Alfa. Buenos Aires, Argentina, 1962.
- 21.- GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo en Colombia. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I. UNAM. México, 1974.
- 22.- GONZÁLEZ RUÍZ, Samuel y otros. Seguridad Pública en México. UNAM, serie Justicia. México, 1994.
- 23.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa. México, 1998.
- 24.- ÍÑIGO, Alejandro. Bitácora de un policía (1500-1982). Grupo Editorial Siete. México, 1994.
- 25.- LÓPEZ ROSADO, Diego. Los Servicios Públicos en la Ciudad de México. Porrúa. México, 1976.

- 26.-** MARGADANT, Guillermo Floris. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Decimasegunda edición. Esfinge. México, 1995.
- 27.-** MARTÍNEZ GARNELO, Jesús. Policía Nacional Investigadora del Delito. Porrúa. México, 1999.
- 28.-** MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Curso de Derecho del Trabajo. Saraiva. Sao Paulo, 1989.
- 29.-** MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México, 1995.
- 30.-** MORENO GONZÁLEZ, Rafael. Reflexiones de un Criminalista. Criminalística, Criminología y Medicina Forense. Cuadernos del Instituto Nacional de Ciencias Penales. Núm. 24, México, 1986.
- 31.-** OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Teoría General, Derecho Individual y Trabajos Especiales, conforme al Programa del Derecho Individual del Trabajo en la Facultad de Derecho. Porrúa. México, 2001.
- 32.-** ORTIZ ORTIZ, Serafín. Función Policial y Seguridad Pública. McGraw-Hill/Interamericana Editores. México, 1986.
- 33.-** PÉREZ PATÓN, Roberto. Derecho Boliviano del Trabajo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I. UNAM. México, 1974.
- 34.-** RAMÍREZ MARÍN, Juan. Seguridad Pública y Constitución. Porrúa. México, 2003.
- 35.-** SANDOVAL ULLOA, José. Introducción al Estudio del Sistema Nacional de Seguridad Pública. SEGOB. México, 1997.
- 36.-** SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. McGraw-Hill. México, 1998.
- 37.-** TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Sexta edición. Porrúa. México, 1981.

38.- VANDERWOOD J., Paul. Desorden y progreso, bandidos, policías y desarrollo mexicano. Siglo XXI. México, 1986.

LEGISLACIÓN.

39.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cuadragésimo octava edición. Sista. México, 2008.

40.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en: Agenda Laboral 2008. Decimaquinta edición. México, 2008.

41.- Ley Federal del Trabajo. Segunda edición. Ediciones Libuk. México, 2007.

42.- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Decimo octava edición. Ediciones Fiscales Isef. México, 2007.

43.- Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal y Leyes Complementarias. Pac. México, 2008.

44.- Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, en: Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal y Leyes Complementarias. Ob. cit.

OTRAS FUENTES.

45.- GÓMEZ DE SILVA, Guido. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Fondo de Cultura Económica. México, 1988.

46.- GUTIÉRREZ ALVIZ, Faletino. Diccionario de Derecho Romano. De Reus. México, 1980.

47.- Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal. Departamento del Distrito Federal. México, 1995.

48.- PIÑA y PALACIOS, Javier. Conferencia sustentada el 13 de marzo de 1974, en la Convención de Procuradores de los Estados Unidos de América, celebrada en la Ciudad de México.

49.- PRATT FAIRCHILD, Henry. Diccionario de Sociología. Fondo de Cultura Económica. México, 1984.

50.- Semanario Judicial de la Federación.